



Karoliina Vilmi

DIGITAALISEN NUORISOTYÖN OSAAMINEN OULUN NUORISOPALVELUISSA

Osaamisen kartoittaminen digitaalisen nuorisotyön suunnitelman tukena

DIGITAALISEN NUORISOTYÖN OSAAMINEN OULUN NUORISOPALVELUISSA

Osaamisen kartoittaminen digitaalisen nuorisotyön suunnitelman tukena

Karoliina Vilmi
Opinnäytetyö
Kevät 2020
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen
ja johtaminen (YAMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma, YAMK

Tekijä: Karoliina Vilmi

Opinnäytetyön nimi: Digitaalisen nuorisotyön osaaminen Oulun nuorisopalveluissa. - osaamisen kartoittaminen digitaalisen nuorisotyön suunnitelman tukena.

Työn ohjaajat: Kati Päätaalo & Kari Virolainen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: kevät 2020

Sivumäärä: 78 + 7

Kehittämistyön tavoitteena oli kartoittaa Oulun nuorisopalvelujen henkilöstön digitaalisen nuorisotyön osaamista. Samalla haluttiin kartoittaa nuorisotyön digitalisaation nykytilaa Oulun nuorisopalveluissa. Kartoitus on toteutettu Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalveluiden kehittämisohjelma Digimuutos 2020 toteutuksen tueksi. Nuorisopalveluiden osalta Digimuutos 2020 -ohjelman tavoitteena on luoda strategia digitaalisen nuorisotyön kehittämiseksi, jossa tarkastellaan median ja teknologian tarjoamia mahdollisuuksia.

Kehittämistyö eteni tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin mukaan. Tietopohjana hyödynnettiin valtakunnallisia sekä kansainvälisiä tutkimuksia nuorisotyön digitalisaatiosta, Euroopan komission julkaisemaa digitaalisten taitojen puitekehystä sekä Euroopan Unionin Digitalisaatio ja nuoret- asiantuntijaryhmän määritelmiä digitaalisesta nuorisotyöstä sekä digitaalisen nuorisotyön osaamisvaatimuksista. Tutkimusvaiheen tiedonhankintamenetelmänä käytettiin kyselyä. Kyselyn muodostamisessa hyödynnettiin Digitaalisen nuorisotyön osaamiskeskus Verken valtakunnallisesti teettämää kyselyä. Aineisto analysoitiin määrällisen tutkimuksen analyysimenetelmiä sekä avointen kysymysten osalta induktiivista sisällönanalyysia hyödyntäen. Kehittämisosio toteutettiin työpaja työskentelynä dynaamisen fasilitoinnin avulla.

Tutkimuksen tuloksista havaittiin, että Oulun nuorisopalvelujen henkilöstö suhtautuu nuorisotyön digitalisaatioon myönteisesti. Oma osaaminen koetaan vahvaksi, erityisesti media- ja informaatiolukutaidon osalta. Osaaminen arvioitiin heikoimmaksi erityisesti teknisten välinetaitojen osalta. Suurimmat haasteet nuorisotyön digitalisaatiolle ovat strategian puuttuminen, työajan riittämättömyys sekä puutteet henkilöstön osaamisessa.

Kehittämisosion työpaja työskentelyn tuloksena aikaan saatiin kolme toimenpidettä, joiden avulla luodaan strategia nuorisotyön digitalisaatiolle Oulussa. Nämä toimenpiteet olivat 1) Digitaalisen nuorisotyön määrittely, 2) Lasten ja nuorten tarpeiden kartoitus sekä 3) Uusien toimintatapojen luominen digitaaliseen nuorisotyöhön. Työpaja työskentelyn avulla luotiin konkreettisia malleja, joiden avulla osaamista pystytään kehittämään työyhteisöjen arjessa. Oulun nuorisopalvelujen digitaalisen nuorisotyön strategian tärkein tavoite tulee olemaan yhteisen käsityksen luominen siitä, mitä nuorisotyön digitaalisuus on Oulussa.

Asiasanat: nuorisotyö, digitalisaatio, osaaminen, osaamiskartoitus, osaamisen kehittäminen

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Development and Management of Health and Social Care

Author: Karoliina Vilmi

Title of thesis: Digital youth work competence in Oulu Youth Services - research on digital youth work competence as a support for youth work strategy.

Supervisors: Kati Päätaalo & Kari Virolainen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2020 Number of pages: 78 + 7

The aim of the thesis was to map the digital youth work skills of Oulu Youth Services. At the same time, the aim was to find out the current state of digital youth work in the Oulu Youth Services. The survey has been carried out to support the implementation of the Digimuutos 2020 program. Digimuutos 2020 is implemented by Educational and Cultural Services of Oulu. The aim of the Digimuutos 2020 program at Youth Services is to create a strategy for the development of digital youth work.

The thesis is based on national and international studies on the digitalisation in youth work, the Digital Skills Framework published by the European Commission, and the European Union Digitalisation and Youth Expert Group's definitions of digital youth work and digital skills requirements. The material was collected from the staff of Oulu youth Services through an online survey. Survey was based on the earlier surveys by Verke, the national Centre of Expertise for Digital Youth Work in Finland. The data was analyzed using quantitative research methods and inductive content analysis. The development section was implemented in a workshop using dynamic facilitation.

The results of the survey showed that the staff of the Oulu Youth Services think positive about the digitalisation of youth work. They regard their competence strong, especially in medialiteracy. Competence was experienced weakest, especially for technical skills. The biggest challenges for the digitalisation of youth work at Oulu Youth Services are the lack of common strategy, inadequate working hours and shortage of digital competence.

The workshop resulted three actions to develop a strategy for the digitalisation of youth work in Oulu. Those actions are (1) defining digital youth work, (2) identifying the needs of children and young people, and (3) developing new approaches in digital youth work. Workshop aimed to create concrete models to develop digital youth work skills among personnel. The main goal of the digital youth work strategy of Oulu Youth Services is to create a common understanding of what digitalization of youth work is in Oulu.

Keywords: youth work, digitalization, competence, competence inventory, competence development

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	DIGITAALINEN NUORISOTYÖ	7
2.1	Digitalisaatio ja teknologia nuorisotyössä	7
2.2	Digitaalisen nuorisotyön osaaminen	11
2.3	Digitaalisen nuorisotyön osaamisen kehittäminen	13
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT	16
3.1	Tutkimusvaiheen tarkoitus, tavoitteet ja tehtävät	16
3.2	Kehittämisvaiheen tarkoitus, tavoitteet ja tehtävät	17
4	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN	18
4.1	Toimintaympäristön kuvaus	18
4.2	Tutkimusvaiheen toteuttaminen	20
4.2.1	Aineiston keruu	21
4.2.2	Aineiston käsittely ja analysointi	25
4.2.3	Tutkimusvaiheen luotettavuus ja eettiset kysymykset	28
4.3	Tutkimusvaiheen tulokset	30
4.3.1	Taustamuuttajat	30
4.3.2	Yhteiskunnan digitalisaatio	32
4.3.3	Digitaalisten toimintojen suunnittelu ja arviointi	38
4.3.4	Informaatiolukutaito	42
4.3.5	Viestintä	45
4.3.6	Digitaalinen luovuus	48
4.3.7	Turvallisuus	49
4.3.8	Reflektio	51
4.4	Tutkimusvaiheen tulosten tarkastelua	55
4.5	Kehittämisvaiheen suunnittelu	61
4.5.1	Kehittämisvaiheen toteutus	62
4.5.2	Kehittämisvaiheen luotettavuus ja eettiset kysymykset	64
4.6	Kehittämisvaiheen tulokset ja tulosten tarkastelu	65
5	KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI	69
6	YHTEENVETO	71
	LÄHTEET	73
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Digitaalisella nuorisotyöllä tarkoitetaan digitaalisen median ja teknologian hyödyntämistä nuorisotyössä ja –toiminnassa. Digitaalinen nuorisotyö ei tee jaottelua kasvokkaisen ja verkossa tapahtuvan toiminnan välillä, vaan tavoitteena on vahvistaa nuoren toimintavalmiuksia digitalisoituvan maailman ympäristössä. (Lauha & Tuominen 2016, 9.) Digitaalisen median ja teknologian käyttö on ollut nuorisotyössä pitkään hyvin yksipuolista ja lähinnä sosiaalisen median palveluihin keskittyntä. Viime aikoina on kuitenkin ollut nähtävissä, että välinekeskeisyydestä ollaan siirtymässä kohti digitaalisen nuorisotyön sisältöjä ja nuorten omaehtoisen toiminnan tukemista. (Lauha 2016, 22.) Digitalisaatiokehitys on myös muuttanut niitä kansalaistaitoja, joita tulevaisuudessa vaaditaan ja tämän takia nuorisotyössä pyritään tukemaan entistä enemmän nuorten digitaalisten taitojen kehittymistä, samalla varmistuen, että jokaisella nuorella on siihen yhtäläiset mahdollisuudet. (Lauha 2019, 16.)

Oulun kaupungin nuorisopalveluissa ollaan laatimassa digitaalisen nuorisotyön suunnitelmaa osana Digimuutos 2020 –ohjelmaa. Digimuutos 2020 -ohjelman tavoitteena on luoda uusia digitaalista teknologiaa hyödyntäviä toimintamalleja palvelutuotantoon eri toimialoille. (Digimuutos 2020 –ohjelma.) Digitaalisen nuorisotyön suunnitelman avulla pyritään luomaan nuorisopalveluihin yhteneväisiä linjauksia ja toimintamalleja, joiden pohjalta käytännön toimintoja voidaan suunnitella ja toteuttaa. Tällä hetkellä nuorisopalveluissa ei ole yhteneväistä ohjeistusta digitaalisen nuorisotyön toteutukseen, kehittämiseen ja arviointiin liittyen.

Jotta digitaalista nuorisotyötä pystytään kehittämään vastaamaan paremmin nuorten tarpeita, tulee ensin olla tietoinen siitä, miten digitaalisuus näyttäytyy nuorisotyössä tällä hetkellä. Nykytilanteen kartoituksessa tulee huomioida käytössä oleva laitteisto ja sovellukset, olemassa olevat käytännöt ja toiminnot sekä henkilöstön tämän hetkinen osaaminen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Oulun nuorisopalveluiden henkilöstön osaamista sekä mahdollisia osaamisen kehittämisen tarpeita digitaalisessa nuorisotyössä.

2 DIGITAALINEN NUORISOTYÖ

2.1 Digitalisaatio ja teknologia nuorisotyössä

Digitalisaatiosta on tullut viime vuosina trendisana. Sanaa itsessään käytetään jo niin paljon, että unohdetaan ilmiön moniulotteisuus, johon liittyy niin uudenlainen teknologia, mutta myös teknologian käyttöä koskevat sosiaaliset ja kulttuuriset ulottuvuudet. Päätöksenteossa digitalisaation koetaan mahdollistavan uudenlaisia digitaalisia palveluja ja innovaatioita, mutta samalla myös peräänkuulutetaan eri toimialojen ”digiloikkaa”, johon liittyy vaatimus digitaalisten välineiden käyttöönotosta sekä työntekijöiden osaamisen vahvistamisesta ja toimintakulttuurin uudistamisesta. Osana yhteiskunnallista keskustelua myös nuorisotyössä on huomattu tarve tunnistaa nuorten uudenlaisia kulttuurisia ilmiöitä, joihin digitaalisuus liittyy niin välineellisesti, sisällöllisesti sekä toimintaympäristöllisesti. Samaan aikaan on myös koettu tarve kehittää nuorisotyön palveluja ja toimintamuotoja mahdollisimman monimuotoisiksi. Koska digitalisaatio on tällä hetkellä yksi merkittävimmistä yhteiskunnallisista muutosvoimista, on nuorisotyönkin kyettävä reagoimaan tähän eri tavoin. (Lauha 2016, 19.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallisessa nuorisotyön ja – politiikan ohjelmassa vuosille 2017–2019 yhtenä tavoitteista on eurooppalaisen ja kansainvälisen yhteistyön avulla kehittää nuorisotyön laatua panostamalla erityisesti nuorisotyöntekijöiden osaamiseen, verkostoitumiseen ja hyvien käytäntöjen vaihtoon sekä digitaalisen nuorisotyön kehittämiseen ja nuorisoalan tiedon tuottamiseen. Digitaalisen nuorisotyön osalta keskeisimpänä tavoitteena on kokonaisvaltaisen ymmärryksen lisääminen digitaalisen median ja teknologian käytöstä nuorisotyössä. Nuorisotyön ja – politiikan ohjelmassa tuodaan myös esille, että digitalisaatio ymmärretään usein välineiden näkökulmasta, jolloin digitaalisen nuorisotyön perimmäinen tavoite, eli nuorten kasvun tukeminen digitalisoituvassa yhteiskunnassa, jää taka-alalle. (Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma vuosille 2017–2019.)

Nuorisotyön tehtävänä on ymmärtää, miten digitalisaatio muokkaa yhteiskuntaa ja miten se vaikuttaa niin nuoriin kuin nuorisotyöhön. Teknologia on läsnä nuorten elämässä ja jokainen nuori on jollain tasolla yhteydessä digitaaliseen kulttuuriin, käyttävät he digitaalista mediaa aktiivisesti tai passiivisesti. Toisena nuorisotyön keskeisimpänä tehtävänä on tukea nuorten voimaantumista

ja aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Jotta tämä tavoite voidaan saavuttaa, tulee nuorisotyön tavoittaa nuorten kokemusmaailma sekä toimia nuorille luontaisissa ympäristöissä, joista digitaaliset kulttuurit ja ympäristöt ovat yksi osa-alue. Nuorisotyön tehtävänä on myös estää digitaalisen kuilun ja eriarvoisuuden syveneminen, tukemalla nuorten teknologiataitoja sekä mahdollistamalla sen, että jokaisella nuorella on yhtäläiset mahdollisuudet päästä käsiksi digitaaliseen teknologiaan. (Lauha 2019, 15–16.)

Euroopan unionin Digitalisaatio ja nuoret – asiantuntijaryhmä perustettiin Euroopan unionin nuorisalan työsuunnitelman alla vuosille 2016–2018. Asiantuntijaryhmä koostuu Euroopan unionin 21 jäsenvaltion edustajasta. Ryhmä on laatinut digitaalisen nuorisotyön kehittämiseksi poliittisia suosituksia sekä hyviä toimintamalleja ja koulutussuosituksia. Näiden toimintamallien ja suositusten toteutumiseksi tulee ymmärtää digitalisaation luomat mahdollisuudet, vaikutukset sekä riskit nuorten elämässä ja nuorisotyössä ja – politiikassa. (Developing digital youth work 2018, 6.)

Teknologia kehittyy valtavaa vauhtia ja internetin välityksellä miljardit ihmiset sekä esineet ovat yhteyksissä toisiinsa. Automaatio, robotiikka ja tekoäly eivät ole enää tulevaisuuden käsitteitä, vaan todellisuutta, jossa elämme. Digitaaliset taidot, teknologian ymmärtäminen, mediakriittisyys sekä informaatiolukutaidot ovat äärimmäisen tärkeitä kansalaistaitoja, joita ilman nykyajan nuoret eivät tule pärjäämään tulevaisuuden työelämässä sekä arjessa. Digitaalinen media on nuorille keino oppia, ilmaista itseään, mutta olla myös aktiivinen jäsen omassa yhteisössään. (Developing digital youth work 2018, 11.)

Nuorisotyön kentällä törmää toisinaan ajatukseen nuorista diginatiiveina, jotka sujuvasti ja suvereenisti hallitsevat kaikki tarvittavat digitaaliset laitteet ja palvelut. Ajatus on kuitenkin virheellinen ja jopa jokseenkin naurettava, sillä kuinka voimme olettaa nuorten tietävän kaiken digitaalisuudesta pelkästään ikänsä vuoksi. (Verke 2019, 37-38.) On kuitenkin tutkittu, että huomattavan isolla osalla nuorista ei edes ole hallussaan digitaalisten taitojen perusteita. Digitaalisuus aiheuttaa nuorten keskuudessa myös eriarvoisuutta, sillä kaikilla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia tai edes kiinnostusta käyttää digitaalista teknologiaa. (Developing digital youth work 2018, 11.)

Diginatiivi -termin väärin ymmärtäminen toi mukanaan vaarallisen vastuuvapautuksen kasvatusalan ammattilaisille. Vaikka termi on nykyisin paremmin tunnistettu, on kasvatuksellinen

näkökulma nuorten tarvitsemiin digitaitoihin edelleen kapea. (Verke 2019, 37–38.) Nuorisotyössä huomattavana haasteena on myös se, että vieläkin useat nuorisotyöntekijät ajattelevat digitaalisen median olevan pelkästään sosiaalista mediaa. Tämän vuoksi nuorisotyössä ei aina kyetä hyödyntämään digitaalista teknologiaa niin monipuolisesti kuin se olisi mahdollista. (Developing digital youth work 2018, 11.)

Digitalisaatio ja nuoret -asiantuntija ryhmä on määritellyt digitaalisen nuorisotyön seuraavasti:

- 1) Digitaalinen nuorisotyö tarkoittaa digitaalisen median ja teknologian hyödyntämistä tai käsittelemistä nuorisotyössä.
- 2) Digitaalinen nuorisotyö ei ole nuorisotyön menetelmä, vaan se voi sisältyä mihin tahansa nuorisotyön muotoon.
- 3) Digitaalinen nuorisotyö omaa samat tavoitteet kuin nuorisotyö ylipäänsä ja digitaalisen median ja teknologian hyödyntämisen tulee aina tukea näitä tavoitteita.
- 4) Digitaalinen nuorisotyö voi olla niin fyysisessä kuin digitaalisessakin ympäristössä tapahtuvaa tai näiden kahden sekoitus. Digitaalista mediaa ja teknologiaa voidaan hyödyntää nuorisotyössä välineenä, toimintana tai sisältönä.
- 5) Digitaalinen nuorisotyö on nuorisotyötä, jota ohjaavat samat arvot ja periaatteet kuin muutakin nuorisotyötä. (Developing digital youth work 2018, 7.)

Digitalisaatio haastaa tekemään nuorisotyötä uudennlaisin välinein ja sisällöin, uudennlaisissa toimintaympäristöissä. On kuitenkin ymmärrettävä, että nuorisotyölliset ja kasvatukselliset tavoitteet ovat aina toimintaa ohjaavia tekijöitä, eikä digitaalisuutta tule pitää itseisarvona. Teknologian hyödyntämisen tulee aina edistää nuorisotyön laatua ja kehittymistä ja jossain vaiheessa digitaalisuudesta tuleekin niin luonnollinen osa nuorisotyön käsitettä, ettei sitä tarvitse enää erikseen määritellä. (Lauha 2019, 18.)

Käytännön työkalut ja menetelmät, joita digitaalisessa nuorisotyössä hyödynnetään, voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen; digitaalinen media, Maker – kulttuuri, Online – työ sekä virtuaalitodellisuus. Digitaalinen media käsitteellä tarkoitetaan sisällön tuottamista, jota on muun muassa animaatiot, elokuvien ja musiikin tuottaminen, valokuvaaminen ja muu graafinen suunnittelu sekä niihin liittyvät tekijänoikeudet ja informaatiolukutaitojen harjoittelu. Maker – kulttuuri koostuu koodaamisesta, robotiikan hyödyntämisestä sekä värkkäilystä, jossa sovelletaan erilaisia materiaaleja sekä teknologiaa ja luodaan ennakkoluulottomasti jotain uutta. Online – työllä tarkoitetaan verkon välityksellä tehtävää kohtaamista (chatit, pikaviestimet,

keskustelupalstat), nuorisotiedottamista, online – pelaamista, mainontaa sekä tieto- ja erityisesti yksityisyydensuojaan liittyvää ohjausta ja tukea. Virtuaalitodellisuus nuorisotyössä on esimerkiksi 3D - tulostamisen ja - grafiikan harjoittelua ja käyttöä sekä lisätyntodellisuuden ja virtuaalitodellisuuden hyödyntämistä (paikkatietoihin perustuvat liikuntasovellukset ja pelit). (Verke 2017.) Menetelmiä ja työkaluja on paljon, kuten myös lähestymistapoja niiden hyödyntämiseen. Digitaaliset palvelut voivat tuottaa lisäarvoa kasvokkain tapahtuvalle nuorisotyölle ja digitalisoituminen on myös luonut nuorille runsaasti uusia mahdollisuuksia osallistumiselle ja yhteiskunnalliselle osallisuudelle. (Developing digital youth work 2018.) Oulussa digitaalisten palvelujen tuottama lisäarvoa hyödynnettiin esimerkiksi syksyllä 2018, jolloin uuden nuorisovaltuuston vaaleissa käytettiin ensimmäistä kertaa sähköistä äänestämistä. Äänestämisen helpottuessa äänestysprosenttia nousi huomattavasti korkeammaksi, mitä se oli ollut aikaisempina vuosina.

Digitaalisten työkalujen avulla voidaan myös vahvistaa sosiaalisia taitoja hyödyntämällä muun muassa digitaalisia pelejä, joissa ryhmätyötaidoilla ja vuorovaikutuksella on todella suuri merkitys pelissä onnistumisen kannalta. Menetelmien hyödyntämisessä painopisteenä voi olla myös mediakasvatus tai non-formaali oppiminen, jos nuorten kanssa luodaan mediasisältöjä tai julkaisuja erilaisille sosiaalisen median alustoille. (Verke, 2017.) Oulun nuorisopalveluissa digitaalisia pelejä ja digitaalisia viestintävälineitä on haluttu hyödyntää sosiaalisten taitojen lisäksi myös tunnetaitojen harjoittelussa. Huhtikuussa 2019 käynnistyi ensimmäinen nuorten ryhmä, jossa tunnetaitoja harjoiteltiin siihen kehitetyn pelin avulla ja tapaamiset nuorten kanssa järjestetään pääsääntöisesti verkon välityksellä.

Oulussa digitaalinen nuorisotyö näyttäytyy nuorten ja työntekijöiden arjessa jo varsin monipuolisena, jota aiemmat esimerkit hyvin kuvaavat. Yhtenäisiä suuntaviivoja tai toimintasuunnitelmia ei kuitenkaan ole vielä laadittu nuorisopalveluiden sisällä. Suunnitelmien puuttumiseen on kuitenkin herätty Digimuutos 2020 – ohjelman myötä. Digimuutos 2020 – ohjelma on Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalveluiden kehittämisohjelma, jonka tavoitteena on luoda uusia toimintatapoja, automatisoida ja digitalisoida palveluverkkoa sekä tuottaa kattavampia palveluja digitaalisessa muodossa tai digitaalisissa palvelukanavissa. (Digimuutos 2020 -ohjelma.)

Digimuutos 2020 – ohjelmassa on esitetty toimenpiteet jokaiselle sivistys- ja kulttuuripalveluiden toimialalle. Nuorisopalveluiden toimenpidetkokonaisuudessa tavoitteena on luoda strategia

digitaalisen nuorisotyön kehittämiseksi, jossa tarkastellaan erityisesti median ja teknologian tarjoamia mahdollisuuksia nuorisotyötä kehitettäessä. Jotta strategiaa voidaan lähteä luomaan, tulee ensin olla tietoinen digitaalisen nuorisotyön nykytilasta. Digitaalisen nuorisotyön suunnitelmaa on tarkoitus jatkossa päivittää noin parin vuoden välein. Tällä hetkellä tekeillä oleva suunnitelma on vuodelle 2020. (Digimuutos 2020 – ohjelma.)

2.2 Digitaalisen nuorisotyön osaaminen

Osaaminen on käsitteenä moni-ilmeinen. Käsitteenä sillä voidaan viitata koko organisaation osaamiseen, joka koostuu sekä yksilöiden, että ryhmien osaamisesta, mutta ennen kaikkea myös koko organisaation ja sen osien tavasta toimia. Osaamisella voidaan myös tarkoittaa kykyä, tietoja ja taitoja, joita on yksilöllä, ryhmällä tai verkostolla. Koska osaaminen lisääntyy, sitä jaettaessa, ovat ryhmien ja verkostojen osaamiset sekä tapa oppia hyvin keskeisiä. Osaamista voidaan lähestyä myös kulttuurin näkökulmasta. Ajatuksena on, että organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa muuttamalla toimintakulttuuriaan. Osaaminen on tietojen ja taitojen lisäksi myös yhteistyötä, asennetta ja motivaatiota, jotka ovat erittäin keskeisiä tekijöitä organisaation työskentelyssä. (Salojärvi 2009, 145–146.)

Yksilön näkökulmasta osaamisessa olennaista on kyky yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot sellaisella tavalla, että niistä on mahdollisimman paljon hyötyä. Hyödyllistä osaamista on esimerkiksi tietojen ja taitojen monipuolinen käyttö, työn organisointi, ryhmätyötaidot, muutoksiin sopeutuminen sekä oman toiminnan arviointi ja kehittäminen. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 50.) Tiimien osaamisella tarkoitetaan sitä, mitä sen yksittäiset jäsenet tai jäsenet yhdessä osaavat. Tiimin näkökulmasta yksittäisten työntekijöiden osaamiset yhdistyvät parhaimmillaan tiimiä hyödyttävällä tavalla ja tuottavat parempia ja kehittyneempiä tapoja työskennellä. Sillä osaamisella, joka turvaa organisaation toiminnan, on erityistä merkitystä. Organisaation näkökulmasta puhutaankin usein ydinosaamisesta, jonka tunnistaminen on äärimmäisen tärkeää, että sitä osataan kehittää oikeaan suuntaan. (Kupias, ym. 2014, 54–55.)

Digitaaliset taidot ovat yksi kahdeksasta elinikäisen oppimisen avaintaidoista. Digitaalisiin taitoihin kuuluu yhteiskunnan teknologian hallinta ja kriittinen käyttö, niin työssä, vapaa-aikana sekä viestinnässä. Digitaalinen osaaminen edellyttää vankkoja tietoja teknologian olemuksesta

yhteiskunnassa, sen asemasta ja mahdollisuuksista. Digitaalisiin taitoihin kuuluu tärkeimmät tietokonesovellukset (tekstinkäsittely, taulukot, tietokannat ja tiedon tallennus sekä hallinta) sekä internetin ja elektronisten välineiden (sähköposti ja verkkotyökalut) käytön tuomat mahdollisuudet, mutta myös riskien ymmärtäminen ja hallinta. Tarvittaviin taitoihin kuuluu kyky hakea, kerätä ja käsitellä tietoa sekä käyttää sitä kriittisellä sekä systemaattisella tavalla. Yksilöllä tulee myös olla sellaiset välineiden käyttötaidot, että hän kykenee tuottamaan, esittämään ja ymmärtämään tietoa niin kriittisen ajattelun, kuin luovan ja innovatiivisen toiminnankin tukena. Tärkeä osaamisen alue, joka tukee digitaalisia taitoja, on aito kiinnostus osallistua kulttuurisiin, sosiaalisiin ja ammatillisiin yhteisöihin ja verkkoihin. (Key competences for lifelong learning - European Reference Framework 2008.)

The Digital Competence Framework for Citizens, DigiComp, on julkaistu ensimmäisen kerran vuonna 2013 Euroopan komission toimesta. Kyseessä on kansalaisille tarkoitettu EU:n digitaalisen taitojen puitekehys. Vuonna 2017 julkaistiin puitekehyksen päivitetty versio DigiComp 2.1, joka määrittelee digitaalisen osaamisen viiden keskeisen osa-alueen kautta. Nämä osa-alueet ovat informaatiolukutaito, viestintä ja yhteistyö, digitaalisten sisältöjen tuottaminen, turvallisuus sekä ongelmanratkaisutaito. Vielä vuonna 2015 melkein puolella (44,5 %) EU:n kansalaisista oli riittämättömät digitaaliset taidot yhteiskuntaan osallistumisen kannalta. DigiCompin tarkoituksena on auttaa kansalaisia, kouluttajia ja päättäjiä kehittämään digitaalisia taitoja. DigiCompin avulla voi tehdä itsearviointia, asettaa oppimistavoitteita sekä tunnistaa koulutusmahdollisuuksia. DigiComp on tarkoitettu työkaluksi kansalaisten digitaalisen osaamisen kehittämiseksi. (Vuorikari, Punie, Carretero Gomez & Van den Brande 2016, 5.)

Lorenzin ja Kikkasin (2019) mukaan suurimmat haasteet, joita nuoret kohtaavat seuraavalla vuosikymmenellä digitaalisessa maailmassa ovat yksityisyydensuoja ja tietosuoja, nettikiusaaminen ja häirintä, vihapuhe sekä uutisoinnin manipulaatio. Nuoret kohtaavat 2000-luvulla monenlaisia digitaalisia haasteita ja kuten muissakin ihmiskunnan murroshetkissä (esimerkiksi joukkotiedostusvälineiden syntyminen) vanhemmilla sukupolvilla ei ole asiasta aiempaa kokemusta, eikä nuoria ole voida tukea tarpeeksi. Nykypäivän globaalisti verkottuneessa maailmassa, jossa ihmiset voivat suoraan vaikuttaa toisiinsa, valmistautumattomuus voi kuitenkin johtaa vaaroihin ja tämän vuoksi uusille sukupolville tulee tarjota mahdollisimman paljon tukea, jotta he pärjäävät digitaalisissa ympäristöissä. Onkin todella tärkeää, että erityisesti nuorisotyöntekijöillä on tarvittavat tiedot ja taidot digitalisaation

vaikutuksista yhteiskuntaan ja nuorten elämään, jotta he pystyvät tukemaan nuoria digitaalisten haasteiden kohtaamisessa.

Jotta nuorisotyön ammattilaiset pystyvät toteuttamaan digitaalista nuorisotyötä monipuolisesti, tulee heillä olla laaja-alaista osaamista. Digitalisaatio ja nuoret – asiantuntijaryhmä on tunnistanut DigiCompin työn pohjalta seitsemän osaamisaluetta, jotka erityisesti nuorisotyöntekijöiden tulee hallita toteuttaakseen digitaalista nuorisotyötä. Nämä osaamisalueet ovat: 1) yhteiskunnan digitalisaatio, 2) digitaalisten toimintojen suunnittelu ja arviointi nuorisotyössä, 3) informaatiolukutaito, 4) viestintä, 5) digitaalinen luovuus, 6) turvallisuus sekä 7) reflektio ja arviointi. Jokainen seitsemästä osaamisalueesta sisältää 3-10 konkreettista koulutustarvetta nuorisotyön käytäntöjen kehittämiseksi. (Developing digital youth work 2018.)

Ongelmana digitaalisen osaaminen mittaamisessa on se, ettei olemassa ole minkäänlaisia mittareita tai määritelmiä sille, mikä on riittävää. Digitaalinen osaaminen on huomattavasti laaja-alaisempi kokonaisuus, kuin erilaisten sovellusten tai mobiililaitteiden käytön hallitseminen. Nuorisotyöntekijöiden kompetenssin tulisi kehittyä samaan tahtiin nuorten digitaalisen osallisuuden kanssa, sillä nuorten kohtaamat riskit digitaalisessa maailmassa ovat jokapäiväisiä. Nuorisotyöntekijöiden digitaalisten taitojen osaamisvaatimukset ovat laajat ja liittyvät digitalisoitumisen kehitykseen ja sen yhteiskunnallisiin vaikutuksiin kokonaisuudessaan. Kasvatuksellinen ote sekä kielteisistä ilmiöistä puhuminen tulee olemaan entistä tärkeämpää. (Eriksson & Tuuva-Hongisto 2019, 29–32.)

2.3 Digitaalisen nuorisotyön osaamisen kehittäminen

Osaaminen ei ole joko - tai - asia. Osaaminen kehittyy yleensä vähitellen. Osaamisen kehittämisen suhteen ollaan koko ajan matkalla, vähintäänkin sen takia, että ympäristö ja sen vaatimukset muuttuvat jatkuvasti. (Kupias, ym. 2014, 59.) Osaaminen digitaalisen nuorisotyön kentällä on jatkuvaa kehittymistä. Digitalisaatio etenee nuorisotyössä suurin harppauksin. Erilaiset työvälineet, -menetelmät ja sovellukset vaihtuvat vuosittain. Jos nuorisotyössä halutaan pysyä kiinni ajassa ja reagoida tarpeeksi nopeasti yhteiskunnallisiin muutoksiin, tulee sen olla utelias, sopeutuva, joustava, ennakkoluuloton, rohkea sekä kokeilunhaluinen uuden teknologian suhteen. (Lauha 2019, 16.)

Cohlmeyerin (2016) mukaan nuorisotyöntekijöiden on tärkeä ymmärtää, miten digitaalinen nuorisotyö sopii osaksi kasvokkaista työtä ja erityisesti nähtävä näiden työskentelytapojen teoreettiset sekä käytännön yhtäläisyydet. Kun työntekijä ymmärtää yhteyden digitaalisen työn ja käytännön työn välillä, on hänen helpompi hahmottaa, miten omaa ammattitaitoa voi parhaimmalla tavalla hyödyntää digitaalisessa nuorisotyössä. Kun omaa suhdettaan digitaaliseen mediaan ja teknologiaan pysähtyy hetkeksi miettimään; millaisia asenteita ja osaamista niihin liittyy ammatillisella tasolla, mutta myös henkilökohtaisella tasolla, hahmottaa huomattavasti enemmän myös digitaalisen nuorisotyön ja kasvokkaisen työn rajapintoja. (Cohlmeyer 2016, 30.)

Kun halutaan selvittää organisaation tai yksikön osaamistarpeita ja kartoittaa työntekijöiden tämänhetkistä osaamista on osaamiskartoitus äärimmäisen käyttökelpoinen työkalu. Samalla voidaan myös selvittää, millaista osaamista organisaatiossa tarvitaan ja millainen nykyosaaminen on vahvaa ja missä on puutteita. Osaamiskartoitus tekee tehtävänsä, kun se on mahdollisimman käytännönläheinen. (Kupias, yms. 2014, 70–71.) Kehittämistyöni tavoitteena on perinteisen osaamiskartoituksen sijaan pikemminkin kuvata, mitä digitaalisen nuorisotyön osaamista nuorisopalveluiden henkilöstöllä on tällä hetkellä, millaista osaamista tarvitaan, missä osaaminen on vahvaa ja missä on puutteita. Osaamisen kartoittamisessa ja kuvaamisessa hyödynnetään Digitalisaatio ja nuoret – asiantuntijaryhmän tunnistamaa seitsemää osaamisaluetta ja niihin pohjautuvia koulutustarpeita.

Normaalin toiminnan ylläpitäminenkin vaatii osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämisen pohjarakenteena ovat tiimin perustehtävät ja tavoitteet. (Kupias, yms. 2014, 78.) Digitaalisen nuorisotyön tavoitteet ovat yhtä lailla myös ”tavallisen” nuorisotyön tavoitteita. Nuorisotyöllä pyritään tukemaan nuorten kasvua, itsenäistymistä sekä osallisuutta yhteiskuntaan. Nuorisotyössä korostuu työn ehkäisevä luonne sekä nuorten omaehtoinen toimijuus. Nuorisotyössä yhteisöllinen ja ryhmäkeskeinen toiminta ovat arkipäivää, mutta samalla myös yksilöllisyyden ja ainutlaatuisuuden tunnustaminen ja tukeminen nousevat nuorisotyön keskeisimmiksi periaatteiksi. (Määttä & Tasanko 2012, 29.)

Osaamista voidaan hankkia monin eri keinoin. Suurin osa oppimisesta tapahtuu työtä tekemällä erilaisten työstä saatujen kokemusten kautta. (Kupias yms. 2014, 96.) Henkilöstön osaamisen kehittämistä helpottaa, kun työnantaja on määritellyt työtehtävässä tarvittavat taidot ja tiedot. Jokaiselle oppijalle tulisi löytää hänelle ominaiset keinot kehittää tarvittavaa osaamista

tarjoamalla erilaisia oppimista edistäviä mahdollisuuksia. (Kupias yms. 2014, 80.) Osaaminen kehittyy aina oppimisen avulla ja oppiminen edellyttää aina muutosta oppijassa. Muutos voi tapahtua tiedoissa, taidoissa tai asenteissa. Oppiminen on jokapäiväistä uuden sisäistämistä ja oivaltamista. Oppiminen vaatii asioiden aktiivista työstämistä ja oppijalla tulee olla jonkinasteinen halu ja tahto oppia. (Kupias yms. 2014, 108.)

Vaikka digitalisaatio liittyy vahvasti tekniikkaan, on nuorisotyössä kaikkein oleellisinta hahmottaa digitalisaation sosiaalinen ulottuvuus. Työntekijän ei siis tarvitse olla tietotekniikkaguru toteuttaakseen digitaalista nuorisotyötä, eikä hänen tarvitse hallita kaikkia sovelluksia ja laitteita. Tärkein työväline osaamisen kehittämiseksi onkin halu ymmärtää digitaalisen median ja digitaalisten kulttuureiden roolia ja merkityksiä nuorten elämässä. Kun haluaa oppia ymmärtämään digitaalisen kulttuurin merkityksen, on helpompi lähteä toteuttamaan digitaalisuutta myös omassa työssä. (Lauha 2016, 22.)

Digitalisoituminen on ehdottomasti yksi suurimmista haasteista mitä nuorisotyö kohtaa myös tulevaisuudessa. Digitalisoitumisen myötä monimutkaistuvat yhteiskunta sekä uudet digitaaliset kulttuurit asettavat nuorisotyön ammattilaisille suuria ammattitaitoon ja tietämykseen liittyviä vaatimuksia. Nuoret elävät yhä vaativammassa yhteiskunnassa, joka heijastuu heidän elämäänsä, valintoihinsa sekä huoliinsa yhä monimutkaisemmilla tavoilla. Tulevaisuuden nuorisotyössä teknologialla on yhä suurempi rooli yhteiskunnan muutoksessa, joka merkitsee vaihtelevia ja monimutkaisia toimintaympäristöjä nuorten ohjauksessa sekä vaatimuksia ottaa huomioon yhä useampia tekijöitä sekä riskien vaihtuvuutta ja yhtäaikaisuutta. (Eriksson & Tuuva-Hongisto 2019. 32–33.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT

3.1 Tutkimusvaiheen tarkoitus, tavoitteet ja tehtävät

Tutkimusvaiheen tarkoituksena oli selvittää, millaista osaamista nuorisotyöntekijöillä on digitaalisessa nuorisotyössä. Tutkimusvaiheen tarkoituksena oli myös kuvata ja selittää, millaista digitaalista nuorisotyötä tehdään nyt sekä mitkä ovat ne digitaalisen nuorisotyön osaamisen alueet, joissa henkilöstö tarvitsee lisää tukea ja kouluttautumista.

Tutkimusvaiheessa kerätystä aineistosta hyötyvät monet eri nuorisopalvelujen toimijat. Esimiehille aineisto ja analyysin avulla saadut tulokset tarjoavat paljon hyödyllistä tietoa siitä, mitkä ovat henkilöstön osaamisen vahvuudet, miten toimintaa kannattaa kehittää sekä siitä, millaista osaamista tulee mahdollisesti hankkia lisää. Samalla saadaan myös tärkeää tietoa jo olemassa olevista käytännön menetelmistä, joita voidaan hyödyntää vertaisoppimisen avulla myös muissa yksiköissä. Henkilöstön näkökulmasta saadaan myös arvokasta tietoa heidän tämän hetkisestä osaamisestaan, koulutustarpeistaan sekä – toiveistaan.

Tutkimusvaiheen tuloksia tullaan hyödyntämään Oulun kaupungin nuorisopalvelujen digitaalisen nuorisotyön suunnitelmaa työstettäessä, joka on osa jo aikaisemmin mainittua Digimuutos2020 – ohjelmaa. Aineisto luo hyvän perustan digitaalisen nuorisotyön strategialle, henkilöstön osaamista ajatellen.

Tutkimusvaihe pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaista digitaalinen nuorisotyö on Oulussa tällä hetkellä?
2. Millaista osaamista työntekijöillä on digitaalisessa nuorisotyössä?

3.2 Kehittämisvaiheen tarkoitus, tavoitteet ja tehtävät

Kehittämisvaiheen tarkoituksena on hyödyntää tutkimusvaiheen aineistosta saatuja tuloksia ja niiden pohjalta työstää suunnitelma henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi. Osaamisen kehittämisen suunnitelmassa asetetaan konkreettisia toimenpiteitä ja tavoitteita digitaalisen nuorisotyön sekä henkilöstön osaamisen suhteen, suhteutettuna nykytilanteeseen. Tutkimusosion tuloksia hyödynnetään myös koulutusten sisältöjen suunnittelussa.

Osaamisen kehittämisen suunnitelma luo pohjan muun muassa koulutuksiin liittyvien linjausten teossa esimerkiksi, kuinka moneen digitaalisuuteen liittyvään koulutukseen työntekijällä on mahdollisuus osallistua vuoden aikana tai minkä tyyliset koulutukset olisivat pakollisia kaikille työntekijöille. Aikaisemmin epävirallisena ohjeistuksena on ollut, että työntekijällä on mahdollisuus osallistua tietyn teeman osalta aina yhteen koulutukseen vuodessa. Tämä ei kuitenkaan palvele osaamisen kehittymistä digitalisaation näkökulmasta, sillä digitaaliset palvelut ja teknologia kehittyvät ja muuttuvat jatkuvasti.

Kehittämisvaiheen työpajan avulla pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten työntekijöiden digitaalisen nuorisotyön osaamista voidaan kehittää?
2. Mitä erilaisia menetelmiä osaamisen kehittämisessä voidaan hyödyntää?

4 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

4.1 Toimintaympäristön kuvaus

Nuorisotyö kuuluu nuorisolain 8§ mukaan kunnan tehtäviin, joita voidaan toteuttaa yhteistyössä muiden nuorisoalan toimijoiden kanssa. Nuorisotyötä toteuttaessaan kunta ottaa huomioon paikalliset olosuhteet ja niiden pohjalta luo edellytyksiä nuorisotyölle. Nuorille on järjestettävä heille suunnattuja palveluja sekä tiloja, joiden avulla voidaan lisätä nuorten mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa. Kunnan on myös kuultava lapsia ja nuoria heitä koskevissa asioissa. (Kuntaliitto 2017)

Oulun nuorisopalveluiden nuorisotyön perussuunnitelmassa (NUPS) on määritelty, että nuorisopalveluiden tehtävänä on edistää lasten ja nuorten oikeuksien toteutumista. Oikeuksien toteutumiseksi halutaan vahvistaa lasten ja nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä tukea heidän kasvuaan, itsenäistymistään ja yhteisöllisyyttään. Nuorisopalvelut tukee lasten ja nuorten harrastamista, edistää yhdenvertaisuutta sekä parantaa lasten ja nuorten kasvu- ja elinoloja. Nuorisotyön tavoitteena on, että lapsista ja nuorista kasvaa vastuullisia omasta elämästään, toisista ja ympäristöstä huolehtivia kansalaisia. Heillä tulee olla mahdollisuus ja kyky osallistua ja vaikuttaa omiin sekä yhteiskunnallisiin asioihin. (Tietoa, tukea, tekemistä - Nuorisotyötä Oulussa 2017)

Nuorisotyön työmuotoja ovat yhteiskunnallinen nuorisotyö, yhteisöllinen nuorisotyö ja yksilöllinen nuorisotyö. Yhteisöllinen nuorisotyö on ryhmien kanssa tehtävää suunnitelmallista kasvatus- ja ohjaustyötä. Työntavoitteena on tukea lasten ja nuorten sosiaalisia suhteita sekä huomioida ryhmän ja yksilön tarpeet. Yhteisöllistä nuorisotyötä tehdään pääsääntöisesti lasten ja nuorten vapaa-aikana. Yksilöllinen nuorisotyö on kohdennettua ja suunnitelmallista kasvatus-, ohjaus- ja neuvontatyötä, jonka tavoitteena on tukea yksilöllistä kasvua ja itsenäistymistä. Työllä vastataan myös nuorten tiedontarpeeseen. Yhteiskunnallinen nuorisotyö on hallinnollisella tasolla tehtävä työtä, jonka tavoitteena on parantaa nuorten asemaa ja vaikuttamismahdollisuuksia yhteiskunnassa ylipäättään. Nuorisotyö on ennaltaehkäisevää kasvatustyötä, jota tehdään monialaisena yhteistyönä eri toimijoiden kanssa sekä eri toimintaympäristöissä. (Tietoa, tukea, tekemistä - Nuorisotyötä Oulussa 2017.)

Vaikka nuorisotyön eri toimintaympäristöihin on aina liittynyt kehittämistä ja muuntuva toimintaympäristö on nuorisotyön keskeinen ydin, ei nuorisotyön tutkimus- ja kehittämistoiminnasta ole olemassa selkeää määritelmää, saati oppaita tai ammatillista kirjallisuutta. Tämä erottaa sen selkeästi muista hyvinvointityön ammattikunnista, jotka ovat teoreettisempia ja määritellympiä. (Komonen, Suurpää & Söderlund 2012, 9-11.) Nuorisotyö on ala, jonka toimintaa ohjaa eniten ajan henki sekä nuorten tarpeet. Nuorisotyö pyrkii tunnistamaan aikaan ja paikkaan liittyvät kulttuurit ja ilmiöt, jotka vaikuttavat nuorten elämiseen, toimintatapoihin ja osallisuuteen. Nuorisotyö pyrkii myös olemaan jatkuvasti askeleen edellä, jotta nuorten tarpeisiin pystyttäisiin vastaamaan paremmin. (Komonen, ym. 2012, 11.)

Oulun Nuorisopalvelut on laaja toimiala ja henkilöstöä on noin 200, jotka työskentelevät hallinnollisissa, keskitetyssä sekä alueellisessa työssä. Hallinnollinen työ sisältää nuorisopolitiikan koordinoimista, nuorisotyön palvelujen resursoimista, palvelujen tarkoituksenmukaista kohdentamista ja arvioimista sekä tietojen keräämistä ja välittämistä lapsia ja nuoria koskevan päätöksenteon tueksi niin paikallisesti kuin valtakunnallisestikin. Keskitettyjen palvelujen työntekijät työskentelevät hankkeissa, työpajoilla, etsivässä nuorisotyössä, nuorten tieto- ja neuvontatyössä, osallisuustoiminnan sekä kulttuurisen ja nuorisotyön parissa. (Tietoa, tukea, tekemistä - Nuorisotyötä Oulussa 2017.)

Oulun nuorisopalvelujen alueellinen työ on jaettu neljään eri alueeseen (keskinen, itäinen, pohjoinen, eteläinen), joissa on yhteensä 20 nuorisotaloa. Aluenuorisotyön toimintoja ovat muun muassa avoin nuorisotilatoiminta, nuorten ryhmät, jalkautuva työ sekä erilaiset yhteistyömuodot koulujen, järjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa. Alueellisessa nuorisotyössä toteutetaan myös perusopetuslainmukaista iltapäivätoimintaa, joka on tarkoitettu 1. ja 2. vuosiluokan oppilaille sekä muiden vuosiluokkien erityisen tuen oppilaille. (Tietoa, tukea, tekemistä - Nuorisotyötä Oulussa 2017.)

Nuorisopalveluissa on muodostettu digitaalisen nuorisotyön kehittämisen sekä digitaalisen nuorisotyön suunnitelman työstämisen tueksi *Digitaaliset palvelut nuorisopalveluissa* – työryhmä. Työryhmässä on mukana 13 työntekijää, niin hallinnollisista, keskitetyistä kuin alueellisistakin palveluista. Työryhmä kokoontuu noin kahden kuukauden välein ja tapaamisissa työstetään digitaalisen nuorisotyön suunnitelmaa sekä käydään läpi ajankohtaisia asioita digitaaliseen nuorisotyöhön liittyen (koulutukset, laitteistot, nuorille suunnatut toiminnot hankinnat, tapahtumat).

4.2 Tutkimusvaiheen toteuttaminen

Tutkimus ja kehittäminen liittyvät usein yhteen ja tutkimuksellisuus korostuu usein kehittämistyössä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 18.) Tutkimuksellinen kehittäminen saa yleensä alkunsa erilaisista lähtökohdista, kuten organisaation kehittämistarpeista tai halusta saada aikaan muutoksia. Tutkimukselliseen kehittämistyöhön kuuluu käytännön ongelmien ratkaisuja ja uusien ideoiden, käytäntöjen tai tuotteiden toteuttamista. Kehittämistyössä ei vain kuvailla tai selitetä asioita, vaan niille etsitään parempia vaihtoehtoja ja viedään asioita käytännössä eteenpäin. (Ojasalo, ym. 2009, 19.)

Opinnäytetyöni pyrki vastaamaan Oulun kaupungin nuorisopalveluiden kehittämistarpeeseen, digitaalisen nuorisotyön suunnitelman laatimiseen. Työn tarkoituksena oli tuottaa tietoa nuorisotyöntekijöiden osaamisesta, digitaalisen nuorisotyön suunnitelman tueksi ja samalla tuoda esiin se, millä tavoin nuorisotyöntekijöiden digitaalisen nuorisotyön osaamista pystyttäisiin kehittämään. Kehittämistoiminnan ja tutkimuksen suhdetta voidaan hahmottaa siten, että kehittämisessä sovelletaan tutkimuksen tietoa. Tutkimus tuottaa uusia asioita ja uutta tietoa, joita sovelletaan käytäntöön. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta yhdistää konkreettisen kehittämistoiminnan ja tutkimuksellisen lähestymistavan. (Toikko & Rantanen 2009, 19.) Tarkoituksena oli hyödyntää kyselomakkeella saatua tietoa henkilöstön tämän hetkisestä osaamisesta ja tuottaa Digitaaliset palvelut nuorisopalveluissa – työryhmän kanssa suunnitelma osaamisen kehittämisen tueksi.

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa käytännön ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa. Tietoa tuotetaan aidoissa käytännön toimintaympäristöissä ja tutkimukselliset menetelmät toimivat apuna tiedon tuottamisessa. Tutkimuksellisten asetelmien ja tiedontuotannon avulla kehittämistoiminnan tulokset pyritään nostamaan yleisemmälle tasolle. (Toikko & Rantanen 2009, 22.) Kehittämistyön tärkeimpänä tavoitteena oli tuottaa tietoa henkilöstön osaamisesta ja osaamisen kehittämisen tarpeista päätöksenteon tueksi.

4.2.1 Aineiston keruu

Yksi yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen eniten käytetyistä tiedonkeruu menetelmistä on kysely. Kyselytutkimusten etuna voidaan ehdottomasti pitää sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kysely on menetelmänä myös nopea ja tehokas. (Ojasalo, ym. 2009, 108.) Erityisesti silloin, kun kysely toteutetaan suurelle joukolle, on verkossa toteutettavat kyselyt tehokkaita kyselyn toteuttamisessa sekä aineiston yhteen kokoamisessa. Kyselytutkimus on menetelmänä myös vastaajien anonymiteettiä suojaava, sillä tutkimuksessa ei ole tarpeen yksilöidä vastauksia. Kehittämistyössä kysely sopii hyvin lähtötilanteen selvittämiseen. (Ojasalo, ym. 2009, 41.) Koska kehittämistyössä haluttiin kuvata Oulun kaupungin nuorisopalveluiden työntekijöiden digitaalisen nuorisotyön tämän hetkistä osaamista, oli perusteltua kerätä aineisto kyselylomakkeen avulla.

Kysely soveltuu monenlaisten aiheiden ja ilmiöiden tutkimiseen. Yksi perusvaatimuksista kyselyn käytölle on se, ettei aiheesta ole riittävästi aiempaa tietoa ja kyselyn avulla tuota tietoa pyritään hankkimaan. On kuitenkin vaikea muodostaa kyselylomaketta, jos aiempaa tietoa ei ole. Tuolloin ei välttämättä tiedetä, mitä pitäisi tai voisi kysyä. (Ojasalo, ym. 2009, 109.) Oulun kaupungin nuorisopalveluissa ei ole aikaisemmin kerätty tietoa henkilöstön osaamisesta digitaalisessa nuorisotyössä. Kyselylomakkeen työstämistä helpotti kuitenkin se, että Digitaalisen nuorisotyön osaamiskeskus, Verke on toteuttanut hyvin samankaltaisen kyselyn valtakunnallisesti jo neljä kertaa; vuosina 2013, 2015, 2017 sekä 2019. Verken kyselyissä on kartoitettu digitaalisen nuorisotyön suunnitelmallisuutta sekä työntekijöiden osaamista. Viimeisin kysely toteutettiin maaliskuun 2019 aikana ja ennen tuon kyselyn julkaisua, minulla oli mahdollisuus tutustua kyselylomakkeeseen sekä käydä keskustelua kyselyn muodostumisesta ja hyödyntää saatua tietoa opinnäytetyöni kyselylomaketta laatiessa.

Verke on toteuttanut digitaaliseen nuorisotyöhön liittyvän selvityksen ensimmäistä kertaa jo vuonna 2013. Heille onkin muodostunut vankka näkemys digitaalisen nuorisotyön toimintamalleista ja kehityksestä sekä työntekijöiden osaamisesta jo kuuden vuoden ajalta. Kyselyjen sisällöt ovat tarkoituksenmukaisesti olleet samankaltaisia koko ajan, jotta niiden avulla on ollut huomattavasti helpompi seurata mahdollisia muutoksia digitaalisen nuorisotyön kentällä. Kyselyjen samankaltaisuudella voidaan tulosten osalta myös osoittaa myös luotettavuutta. (Lauha, 2019.) Kysymykset kyselyissä ovat muotoutuneet heidän työyhteisössään käytyjen keskustelujen pohjalta. Verken työntekijöillä on laajaa osaamista digitaalisuuden eri osa-alueilla

sekä pitkäaikaista työkokemusta nuorisotyön kentältä. Kyselyjen muodostamisessa ja erityisesti kysymysten asettelussa sekä järjestyksessä on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että kysely muodostaa kokonaisuuden, jonka avulla vastaaja pääsee myös samalla tutustumaan digitaalisen nuorisotyön eri osa-alueisiin. (Lauha, 2019.)

Kaikki Verken kyselyt ovat olleet kohdennettuja ja jokainen vastaaja on saanut sähköpostiinsa henkilökohtaisen linkin kyselylomakkeeseen. Kyselyissä ei kuitenkaan koskaan voida ilmoittaa tarkkaa vastausprosenttia suhteessa koko Suomen nuorisotyöntekijöihin, sillä kaikkia työntekijöitä ei saada millään tavoitettua. Nuorisotyö on kenttänä hyvin kirjava ja kunnan nuorisotyötä voidaan toteuttaa hyvin erilaisin tavoin ja eri toimijoiden organisoimana. Aikaisemmin Verken työntekijät poimivat vastaajien sähköpostiosoitteita kuntien verkkosivujen kautta, mutta niiden ajantasaisuudesta ei pystytä olemaan täysin varmoja. Isoimmissa kaupungeissa on myös hyödynnetty organisaatioiden sisäisiä postituslistoja, jos se on ollut kaupungin tietosuojakäytäntöjen mukaista. Tiukentuneet tietosuoja määräykset ovat johtaneet myös siihen, että työntekijöiden tietojen saaminen kyselyn toteuttamista varten on ollut yhä vaikeampaa. (Lauha, 2019.)

Kehittämistyön tutkimusvaiheen aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Kyselylomake (liite 1) koostui kahdesta osa-alueesta. Kyselyn alussa kartoitettiin taustatietoa vastaajista. Ensimmäisessä osiossa oli neljä kysymystä. Näissä kysyttiin vastaajien työkokemuksen määrä vuosina, koulutustausta, työyhteisö (alueellinen nuorisotyö vai keskitetyt palvelut) sekä sitä työskenteleekö vastaaja esimies- tai hallinnollisissa tehtävissä vai työskenteleekö hän päivittäin nuorten parissa. Taustatiedon avulla pyrittiin selvittämään, onko osaamisessa selkeitä eroavaisuuksia verrattuna taustamuuttujiin. Koska Oulun nuorisopalveluissa ei vielä ole yhtenäistä digitaalisen nuorisotyön strategiaa, on mahdollista, että nykyisissä toimintavoissa ja osaamisessa on eroja niin alueellisesti kuin työtehtävienkin perusteella.

Kyselyn toinen osio käsitteli henkilöstön osaamista sekä osaamisen kehittämistä. Kyseinen osio on rakennettu Euroopan komission Digitalisaatio ja nuoret -asiantuntijaryhmän tunnistamien digitaalisen nuorisotyön osaamisalueiden pohjalta. Nämä osaamisalueet ovat yhteiskunnan digitalisaatio, digitaalisten toimintojen suunnittelu ja arviointi nuorisotyössä, informaatiolukutaito, viestintä, digitaalinen luovuus, turvallisuus ja reflektio. Samaa jaottelua on käytetty myös Verken valtakunnallisesti toteutetuissa kyselyissä, sillä asiantuntijaryhmän tunnistamia osaamisalueita pidetään digitaalisen nuorisotyön kannalta merkittävänä. Kyselyn toisessa osiossa hyödynnettiin

myös Verken 2019 vuoden kyselyä, jonka yhtenä pääteemana oli osaaminen. Verken kyselyt liittyen digitaaliseen nuorisotyöhön ovat saatavilla Verken internetsivuilta ja myös vuoden 2019 kyselyn tulokset on jo päivitetty sivustolle. Sivustolla on julkaisujen lisäksi myös nuorisotyöntekijöille suunnattuja itseopiskelumateriaaleja sekä muita ajankohtaisia digitaalisen nuorisotyön julkaisuja.

Kyselyni toisessa osiossa oli yhteensä 15 kysymystä, joissa jokaisessa 6-10 -väittämää. Suurin osa kysymyksistä muotoiltiin likert -asteikkoa käyttäen. Likert – asteikolla vastaaja valitsee, miten voimakkaasti hän on samaa mieltä tai eri mieltä, kuin esitetty väittämä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 195.) Asteikot olivat kyselyssä 5- portaisia. 5 – portaista asteikkoa käytettiin niissä väittämissä, joissa vastaaja arvioi omaa suhtautumistaan digitaaliseen nuorisotyöhön sekä hänen työyhteisönsä ja organisaation suunnitelmallisuutta digitaalisessa nuorisotyössä.

Kysymykset, joissa vastaaja arvioi omaa osaamistaan, olivat monivalintakysymyksiä. Vaihtoehdot osaamisen arvioimiseksi olivat seuraavat; osaaminen heikkoa, osaaminen tyydyttävää, osaaminen hyvää sekä osaaminen erinomaista. Nuorille suunnattujen verkkosivujen, sovellusten sekä digitaalisten palvelujen osaamista sekä käyttöä arvioitiin seuraavan asteikon avulla; 1) en tiedä palvelua, 2) tiedän palvelun, mutten osaa hyödyntää sitä työssäni, 3) käytän palvelua työssäni satunnaisesti ja yksipuolisesti, 4) käytän palvelua työssäni säännöllisesti ja osaan hyödyntää sen mahdollisuuksia monipuolisesti. Kyselyssä oli myös kaksi avointa kysymystä, joissa vastaajaa pyydettiin määrittelemään digitaalista nuorisotyötä sekä pohtimaan, missä digitaalisen nuorisotyön osa-alueessa omaa osaamista tulee kehittää.

Kysymykset pidettiin hyvin spesifisinä, sillä yleisen tason kysymyksissä on huomattavasti enemmän tulkinnan varaa, jolloin on vaarana, että aineisto vääristyy. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 196.) Kysely haluttiin pitää sisällöltään myös mahdollisimman käytännönläheisenä toimeksiantajan toiveesta. Näin pystyttiin keräämään konkreettista tietoa arjen toiminnoista. Tämän takia kyselyssä kysyttiin myös yksittäisten sovellusten ja ohjelmien käyttötaidoista, erityisesti digitaalinen luovuus -teeman alla. Yksittäisten sovellusten ja ohjelmien osaamista haluttiin kartoittaa, jotta saadaan selville, onko työntekijöillä tarvittavaa osaamista niissä sovelluksissa, jotka ovat suositumpia nuorten keskuudessa sekä onko työntekijöillä riittävästi osaamista niiden laitteiden käytössä, joita digitaaliseen nuorisotyöhön on viime aikoina investoitu.

Kyselyjen heikkoutena voidaan pitää sitä, ettei täysin pystytä arvioimaan, kuinka vakavasti vastaaja on suhtautunut kyselyn täyttämiseen ja onko hän tulkinut kysymykset samalla tapaa, kuin kyselyn laatija. (Ojasalo, ym. 2009, 108.) Kyselyä laatiessa pyrin kuitenkin pitämään kysymykset sekä vastausvaihtoehdot mahdollisimman selkeinä. Kyselyä käytiin myös läpi työelämänohjaajan kanssa sekä testattiin kahteen otteeseen Digitaaliset palvelut nuorisopalveluissa – työryhmän jäsenien kanssa. Muutamat kohdat aiheuttivat testiryhmässä ihmetystä. Muokkauksia kysymysten asettelun ja sanavalintojen suhteen tehtiin testaamisen jälkeen. Testauksella pyrittiinkin löytämään ne kohdat, joissa mahdollisia väärinymmärryksiä saattoi syntyä.

Linkki kyselyyn lähetettiin henkilöstölle sähköpostilla toukokuun alussa (2.5.2019) ja vastaaminen tapahtui verkkopohjaisen ZEF -kyselylomakkeen avulla. Kyselylomakkeen liitteenä kaikille kyselyyn osallistujille lähetettiin myös tiedote tutkimuksesta sekä saateteksti. Tiedotteessa kuvattiin tarkkaan tutkimuksen tarkoitusta sekä sitä, missä saatuja tuloksia tullaan hyödyntämään. Vastaajille kerrottiin myös kyselyn sisällöistä sekä kuvattiin lyhyesti, millaisia kysymyksiä kyselylomake sisältää. Saate tekstissä tuotiin esiin, että tutkimus on täysin luottamuksellinen, eikä yksittäisiä vastaajia pystytä tunnistamaan. Tiedotteessa kerrottiin, että tutkimukseen on saatu tutkimuslupa Perusopetus- ja nuorisajohtajalta. Tiedotteen loppupuolella kerrottiin myös, että tutkimus julkaistaan opinnäytetyöraporttina viimeistään keväällä 2020, jolloin siihen pystyy halutessaan perehtymään tarkemmin. Saatetekstissä ohjeistettiin vastaajia kyselylomakkeeseen vastaamisen käytännön seikoista, kuten kyselytutkimustyökalun käytöstä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja vastaajilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn työaikana.

ZEF – arviointikone on käytössä Oulun kaupungilla ja tämän vuoksi se valikoituikin aineistonkeruuvälineeksi. ZEF Arviointikone on helppokäyttöinen digitaalinen palvelu, joka on suunniteltu palautteen keruuseen sekä siitä saadun tiedon hallintaan. ZEF kerää tiedon ja mielipiteet halutuilta ryhmiltä tai henkilöiltä, sekä analysoi, jäsentää ja muokkaa tiedon helposti ymmärrettävään visuaaliseen muotoon. ZEF Arviointikoneella pystyy myös tuottamaan selkeitä ja helposti ymmärrettäviä raportteja. Arviointikoneen hyvä puoli on ehdottomasti se, että kysymykset ja vastaukset säilyvät tallessa vuodesta toiseen ja kyselyt on helppo toistaa uudelleen. (ZEF Arviointikone 2015.)

Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin nuorisopalvelujen henkilöstölle sähköpostin välityksellä. Kysely lähettämisessä käytettiin apuna postituslistoja, joka sisälsivät kaikki nuorisopalvelujen

työntekijät. Kyselylomaketta lähetettäessä kävi kuitenkin ilmi, että koko nuorisopalvelujen henkilöstön tavoittaminen oli vaikeaa. Postituslistat sisälsivät myös henkilöitä, joiden työsuhteessa oli tapahtunut muutoksia. Kävimme työelämänohjaajan kanssa keskustelua siitä, millä tavoin saisimme tavoitettua pelkästään nuorisopalvelujen henkilöstön. Päädyimme käyttämään kyseisiä postituslistoja, vaikka vastaanottajissa saattoikin olla nuorisopalvelujen ulkopuolisia työntekijöitä. Saatekirjeessä kerrottiin kuitenkin hyvin selkeästi, kenelle kysely oli suunnattu, jos vastaanottaja ei enää työskennellytkään nuorisopalveluilla.

Nuorisopalveluissa sekä nuorisopalvelujen hankkeissa on töissä, vuoden 2018 tilinpäätöstilanteen mukaan, 383 henkilöä. Tuohon määrään on kuitenkin laskettu mukaan ne koulunkäynninavustajat, jotka työskentelevät nuorisopalvelujen järjestämässä iltapäivätoiminnassa. He eivät kuitenkaan muutoin tee nuorisotyötä, joten kyselyä ei lähetetty heille. Pelkästään nuorisopalveluissa tai nuorisopalvelujen hankkeissa työskentelee alle 200 työntekijää, tarkkaa lukumäärää on vaikea ilmoittaa, sillä henkilöstössä tapahtuu jatkuvasti muutoksia uusien työtehtävien myötä. (Koistinen 2019.)

Kyselystä lähetettiin saman postituslistan välityksellä kaksi muistutusta. Lähetin ensimmäisen muistutuksen noin viikon vastausajan jälkeen, sillä vastauksia oli tullut vain muutamia kymmeniä. Olimme myös sopineet etukäteen, että toinen muistutus kyselyyn vastaamisesta tulisi Perusopetus- ja nuorisajohtajalta, ja tuo muistutus lähti vielä viikko edellisen jälkeen. Uskon, että muistutusten avulla kyselyyn saatiin enemmän vastauksia, mitä ilman muistutuksia olisi saatu. Aihe on myös hyvin ajankohtainen digitaalisen nuorisotyön strategian osalta, joten myös työyksiköiden esimiehet ovat vieneet viestiä työntekijöille vastaamisen tärkeydestä. Kyselyn vastaamisaika päättyi 26.5.2019. Tuohon mennessä 132 vastaajaa oli aloittanut kyselyn ja 109 vastaajaa oli tehnyt kyselyn loppuun. Vastausten määrä yllätti positiivisesti, sillä muutamaa viikkoa aikaisemmin vastaajat olivat vastanneet Verken valtakunnalliseen digitaalisen nuorisotyön kyselyyn, jonka pelättiin vaikuttavan negatiivisesti tutkimusvaiheen kyselyn vastausten määrään.

4.2.2 Aineiston käsittely ja analysointi

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat tutkimuksen ydinasia. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, millaisia vastauksia hän kysymyksiinsä saa. Ensimmäisenä

vaiheena on tietojen tarkistus. Aineisto käydään läpi ja tarkistetaan, puuttuuko siitä tietoja tai sisältääkö se virheellisyyksiä. (Hirsjärvi, yms. 2007, 216–217.) Kyselyn kaikki vastaukset otettiin mukaan aineiston analyysiin, vaikka osa lomakkeista oli jäänyt kesken. Tämän ei koettu vaikuttavan merkittävästi kyselyn tuloksiin. Toisena vaiheena on tietojen täydentäminen. Kyselylomakkeen kohdalla se tarkoittaa sitä, että kattavuutta pyritään lisäämään esimerkiksi muistuttamalla kyselystä uudelleen ja antamalla vastaajille lisäaikaa lomakkeen täyttöön. Kolmantena vaiheena on aineiston järjestäminen. (Hirsjärvi, yms. 2007, 216–217.) ZEF – kyselyohjelma kerää vastaukset automaattisesti talteen, jolloin aineistoa ei tarvitse erikseen järjestää, vaan aineiston käsittely ja analysointi voi alkaa heti aineiston keruun jälkeen.

Kvantitatiivisen aineiston analyysimenetelmiä on runsaasti. Yksinkertaisimmat menetelmät ovat suorat jakaumat ja niihin liittyvät tunnusluvut sekä ristiintaulukointi. Edellä mainittujen menetelmien avulla voidaan tehdä yksinkertaisia analyysejä ja nähdä saadun aineiston sisään. (Kananen 2012, 145.) Kyselylomakkeessa selvitettiin havaintoyksikön taustamuuttujia. Taustamuuttujia ovat muun muassa työkokemuksen määrä, koulutus sekä alue, jossa vastaaja työskentelee. Näiden taustamuuttujien avulla aineistoa voidaan ryhmitellä ja selvittää, onko ryhmien välillä eroja. (Kananen 2012, 132.) Kyselylomakkeella kerätyt tiedot käsiteltiin verkkopohjaisen kyselysovelluksen omalla analysointityökalulla. ZEF Arviointikoneen Report – osiossa on mahdollista raportoida vastaukset monella eri tapaa. Ensimmäisissä raporteissa tarkastelin vastausten keskiarvoja sekä keskihajontaa, mutta tulosten esittämisen kannalta päädyin hyödyntämään vastausjakaumia, joiden avulla aineiston vertailu onnistui paremmin ja tulosten esittäminen on selkeämpää.

Laadullisen aineiston analyysimenetelmiä on myös runsaasti ja avointen kysymysten kohdalla vastausten analysoinnissa käytetään sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin kohteena voi olla kaikki tekstimuodossa olevat aineistot. Sisällönanalyysin tarkoituksena on paljastaa tekstin ydin ja tehdä siitä tiivistetty kuvaus. Sisällönanalyysi voi tarkoittaa myös erittelyä ja aineiston luokittelua tai teemoittelua. Luokittelun ja teemoittelun avulla etsitään ja pyritään löytämään aineistosta yhteisiä rakenteita, malleja sekä tyypillisiä toimintatapoja. Kun aineistosta löytyy yhteneväisyyksiä, tulee niiden olemassaolo myös todentaa. Tässä käytetään yleensä lisäämällä löydöksen tueksi vastaajan sitaatti. (Kananen 2012, 117.)

Sisällönanalyysi voidaan tehdä induktiivisesti tai deduktiivisesti. Induktiivisessa analyysissä edetään aineiston ehdoilla. (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste 2011, 140.) Induktiivinen

aineiston analyysi voidaan jakaa karkeasti kolmeen vaiheeseen: 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3) aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston redusoinnissa karsitaan aineistosta pois kaikki tutkimukselle epäolennainen ja aineistoa pelkistetään. Tämä voi tapahtua esimerkiksi siten, että aineistosta alleviivataan samanvärisiä kyniä käyttäen, kaikki samaa tarkoittavat ilmaisut. Klusteroinnissa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi ja niistä etsitään samankaltaisuuksia. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja eri luokiksi, joista alaluokat muodostuvat. Abstrahoinnissa eli käsitteellistämisessä erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–125.)

Kyselyn avoimet kysymykset analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin avulla ja vastauksista pyrittiin muodostamaan teoreettisia käsitteitä aineiston pelkistämisen ja ryhmittelyn jälkeen. Esimerkiksi ensimmäisen avoimen kysymyksen alkuperäisistä vastauksista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia, jotta vastausten ryhmittely oli helpompaa. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin vastauksista toistuvien teemojen perusteella. Pelkistetyistä ilmauksista löytyi samankaltaisuuksia etsien teemoja, joiden yhdistelyn jälkeen alaluokat muodostuivat. Alaluokkien yhdistämisen jälkeen saatiin muodostettua yläluokkaa, joita yhdistävä tekijä oli se, miten Oulun nuorisopalvelujen henkilöstö määrittelee digitaalisen nuorisotyön. Yläluokkia yhdistelemällä muodostui käsite, joka yhdistää kaikki aikaisemmat luokat. Pääluokka vastaa kysymykseen siitä, mitä digitaalinen nuorisotyö on.

Tutkimusosion tulokset esitellään seuraavassa osiossa kyselylomakkeen järjestystä mukaillen. Ensimmäisenä käydään läpi taustatietokysymykset ja sen jälkeen siirrytään käsittelemään digitaalisen nuorisotyön osaamisalueet, omina erillisinä osiinaan. Taustamuuttujien kohdalla tulokset esitetään pääsääntöisesti prosenttijakaumina suhteessa kaikkiin vastaajiin. Ne väittämät, joissa vastaaja on arvioinut omaa osaamistaan, tullaan myös esittämään prosenttijakaumien avulla. Prosenttijakaumien käyttäminen antaa tuloksista selkeimmän kuvan edellä mainittujen tulosten kohdalla. Prosenttijakaumien yhteydessä kerrotaan myös saatujen vastausten määrä, erityisesti taustamuuttujia vertaillessa.

Niiden väittämien, joissa on käytetty viisiportaista Likert –asteikkoa (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä), tulokset esitetään vastausjakauman avulla. ZEF – Arviointikone mahdollisti

liukuman viisiportaisen asteikon sisällä, joten vastaajat pystyivät sijoittamaan oman vastauksensa myös vaihtoehtojen välille. Tämä muutti tulosten analysointia jonkin verran. ZEF – Arviointikoneen vastausjakaumassa kysymyskohtaiset vastausjakaumat kuitenkin tulostuvat prosenttilukuina janan puolikkaisiin siten, että täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä vastaukset yhdistyvät janan vasemmalle puolelle ja jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä vastaukset yhdistyvät janan oikealle puolelle prosenttiluvuksi.

Vastausjakauman perusteella tulosten esittäminen on selkeämpää, varsinkin kun yksittäisiä vastauksia on liukuman takia hyvin paljon erilaisia. Vastausjakauman käyttö antaa paremman kuvan, verrattuna siihen, mikäli tulosten esittämisessä olisi käytetty pelkästään keskiarvoja tai keskihajontalukuja. Jokaisen osaamisalueen sekä väittämän kohdalla nostetaan esiin, jos taustamuuttujien välillä tehdyssä vertailussa on havaittu merkittäviä eroavaisuuksia. Nämä eroavaisuudet on poimittu tuloksista silmämääräisen vertailun avulla. Taustamuuttujavertailussa on pyritty myös huomioimaan saatujen vastausten määrä, suhteessa tulosten luotettavuuteen.

Aineiston analysointi ei kuitenkaan riitä kertomaan tutkimuksen tuloksia, vaan tuloksista tulisi laatia synteesejä, jotka antavat vastaukset tutkimukselle asetettuihin ongelmiin. Tavoitteena on, että kerätty aineisto ja tutkimusongelmat käyvät vuoropuhelua, jonka avulla saadut tulokset ovat paremmin ymmärrettävissä ja hyödynnettävissä kehittämisvaiheen työpaja – osiossa. Hajanaisestä aineistosta pyritään luomaan selkeää ja yhtenäistä informaatiota, jotta aineiston tulkinta ja johtopäätösten teko ovat mahdollista. (Hirsjärvi, yms. 2007, 224.) Tutkimusvaiheen tuloksia tarkastellaan syvemmin niiden esittämisen jälkeen. Tuloksia peilataan suhteessa aikaisempiin tutkimustuloksiin, lähdeaineistoon sekä tutkimusongelmiin.

4.2.3 Tutkimusvaiheen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Luotettavuus on tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki. Tutkimusvaiheen luotettavuuden kriteerejä voidaan hyödyntää niiltä osin, kun toimintaan liittyy selkeitä tutkimuksellisia asetelmia. Toimeksiantaja Oulun kaupunki myönsi tutkimukselle tutkimusluvan. Tutkimusluvan liitteenä oli opinnäytetyön suunnitelma, jossa tuodaan esiin tutkimuksen tausta, teoreettinen viitekehys sekä tutkimukset tarkoitus ja tavoitteet, niin tutkimus- kuin kehittämisvaiheenkin osalta. Tutkimuksen

luotettavuutta lisääkin tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi, ym. 2007, 227.)

Luotettavuus liittyy myös mittarien ja tutkimusasetelmien toimivuuteen. Usein esimerkiksi kyselylomakkeissa pyritään mittamaan samaa asiaa käyttämällä eri lauseväittämiä. Jos saadut vastaukset ovat keskenään yhdensuuntaisia, voidaan todeta, että kysymyksillä on onnistuttu mittaamaan haluttua asiaa onnistuneesti. (Toikko & Rantanen 2009, 123.) Opinnäytetyön tutkimusvaiheessa kyselyn luotettavuutta voidaan osoittaa sillä, että kysely pohjautuu osittain Verken aikaisempiin selvityksiin ja kyselyssä hyödynnetään samoja teemoja ja väittämiä osaamisen kartoittamiseksi. Kysely on myös muodostettu Digitaalisen nuorisotyön osaamisalueiden pohjalta ja kyseiset osaamisalueet on määritelty EU:n asiantuntijaryhmän toimesta. Tutkimusvaihe on myös suoritettu korkean moraalin mukaisesti ja työ tehty rehellisesti, huolellisesti sekä tarkasti. (Ojasalo, ym. 2009, 48.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan hyödyntää tiettyjä kriteerejä, jotka ovat uskottavuus, siirrettävyys, vahvistettavuus, pysyvyys, seuraamuksellisuus ja tutkimuksen neutraalisuus. Yhteistä näille kriteereille on se, että luotettavuuden lisäämiseksi on myös raportoinnissa pyrittävä mahdollisimman tarkasti tuomaan esiin aineiston analyysiä. Esimerkit analyysiprosessista havainnollistavat lukijalle aineiston analyysin etenemistä. Tutkijan on myös osoitettava tulosten ja aineiston välinen yhteys. Suorien lainauksien käyttö on luotettavuuden kannalta myös hyvin keskeistä. Suorien lainausten käytöllä pyritään systemaattisesti osoittamaan tulosten yhteys alkuperäisaineistoon. (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste 2011, 140.) Luotettavuuden näkökulmasta tärkein kysymys on kuitenkin se, kuinka hyvin lukija kokee tulosten olevan siirrettävissä eri ympäristöihin tai yhteisöihin. (Elo, Kääriäinen, Kanste, Pölkki, Utriainen & Kyngäs 2014, 6.)

Opinnäytetyössä pyritään kuvaamaan niin tutkimus- kuin kehittämisosiota mahdollisimman tarkasti, aiheen valinnasta sekä aineiston keruusta lähtien. Myös aineiston analysointivaihetta on tuotu esiin esimerkkien avulla. Induktiivisen sisällönanalyysin raportoinnissa käytetään myös suoria lainauksia, joilla voidaan osoittaa tulosten yhteyttä aineistoon. Tulosten ja aineiston välistä yhteyttä tarkastellaan syvemmin tutkimustulosten esittämisen jälkeen. Tuossa osiossa tutkimuksesta saatuja tuloksia verrataan myös aikaisempiin tutkimuksiin, jolloin pystytään todentamaan paremmin tulosten siirrettävyyttä.

Myös tutkimuksen eettisyyteen kiinnitettiin huomiota jo tutkimusaiheen valintaa tehdessä. Aihetta valitessa huomioitiin aiheen tärkeys ja ajankohtaisuus. Digitaalisen nuorisotyön strategian määrittely on erittäin ajankohtainen teema, Digimuutos 2020 – hankkeen myötä. Tutkimuksen aihetta ja erityisesti aiheen rajaamista pohdittiin työelämän ohjaajan sekä Digitaaliset palvelut nuorisopalveluissa – työryhmän kanssa. Digitaalisen nuorisotyön suunnitelman työstön kannalta pidettiin tärkeänä kartoittaa henkilöstön osaamista sekä digitaalisen nuorisotyön nykytilaa. Tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimusosion avulla oli mahdollisuus saada tärkeää taustatietoa digitaalisen nuorisotyön suunnitelman tueksi ja kehittämisosiossa pystyttiin jo tekemään ehdotuksia osaamisen kehittämisen suhteen.

Tutkimuksen ja kehittämisen kohteena olevien ihmisten on myös tiedettävä, mitä tutkija on tekemässä, mikä on toiminnan kohde ja tavoitteet sekä mikä on heidän roolinsa kehittämistyössä. (Ojasalo, ym. 2009, 48) Tutkimusvaiheen alussa vastaajille lähetettiin kyselylinkin mukana tiedote tutkimuksesta, jossa oli selkeästi esitetty se, mitä varten tutkimus tehtiin ja mitä sillä pyrittiin saavuttamaan. Rehellisiä vastauksia saadaan erityisesti silloin kun vastaajia ei yksilöidä ja heidän nimettömyytensä on taattu. (Ojasalo, ym. 2009, 48) Nimettömyyden turvaamiseksi aineiston keruumenetelmäksi valikoitui verkkopohjainen kyselylomake.

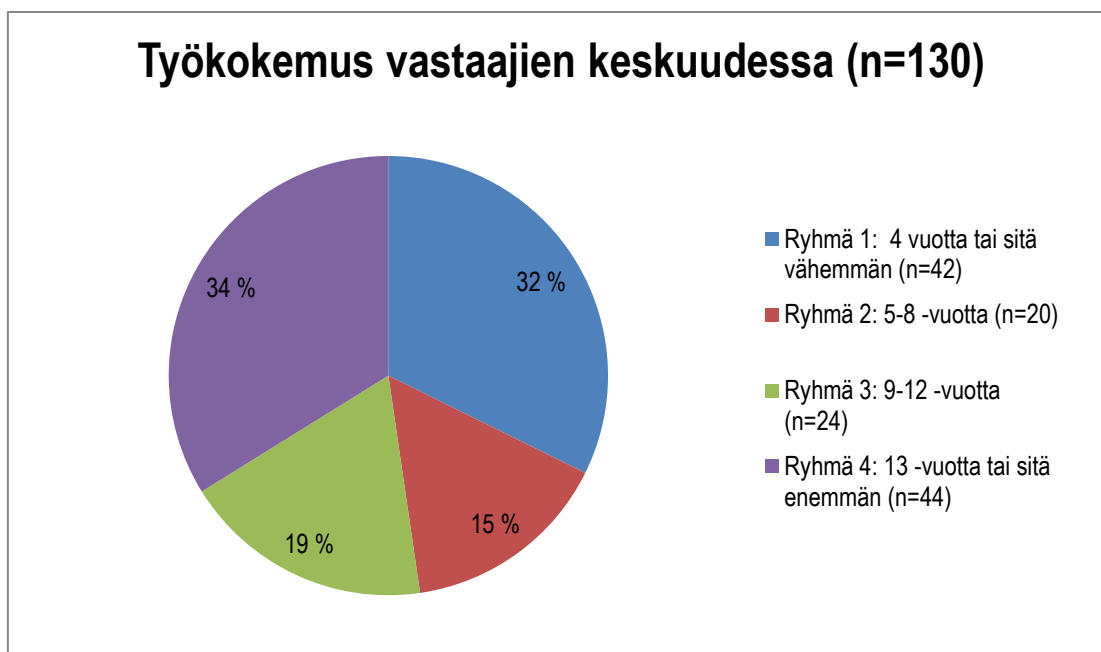
Vaikka tutkija oli itse töissä kyseisessä organisaatiossa tutkimuksen teon aikana, tulokset käsiteltiin niitä vääristelemättä sekä saatua tietoa kunnioittaen. Tulosten nostoja käytiin läpi niin opinnäytetyön työelämänohjaajan kanssa, mutta myös Digitaaliset palvelut nuorisopalveluissa – työryhmän sekä Nuorisopalveluiden johtoryhmän kanssa. Kirjallisessa raportoinnissa huomioitiin myös asianmukaiset tekstiviittaukset sekä lähdemerkinnät. Myös johtopäätökset koottiin siten, että ne eivät johda lukijaa harhaan tai anna väärää kuvaa tutkimuksesta.

4.3 Tutkimusvaiheen tulokset

4.3.1 Taustamuuttujat

Reilu neljännes kaikista vastaajista (27 %) on työskennellyt nuorisopalveluilla yli 15 – vuotta. Uusia työntekijöitä, jotka olivat olleet työsuhteessa alle vuoden, oli 14 % vastaajista. Aineistoa järjestellessä havaittiin, että vastausvaihtoehdot olisi kannattanut muodostaa eri tavalla, koska

suurimmassa osassa vaihtoehtoista vastauksia oli alle kymmenen, eikä alkuperäinen ryhmittely ollut tulosten analysoinnin kannalta toimiva. Tietojen järjestelyvaiheessa saadut vastaukset ryhmiteltiin uudelleen neljään ryhmään, joiden pohjalta pystyttiin tekemään paremmin vertailua työkokemuksen merkityksestä digitaalisen nuorisotyön osaamisessa. Ryhmä 1 kattaa viisi ensimmäistä vastausvaihtoehtoa, eli ne työntekijät, joiden työsuhde on kestänyt neljä vuotta tai sitä vähemmän. Ryhmä 2 muodostuu vastaajista, jotka ovat olleet työsuhteessa 5-8 – vuotta. Ryhmä 3 kattaa ne vastaajat, joiden työsuhde on kestänyt 9-12 – vuotta ja ryhmä 4 sisältää ne vastaajat, jotka ovat työskennelleet Oulun nuorisopalveluilla 13 vuotta tai sitä kauemmin.



Kuvio 1: Työkokemuksen määrä vastaajien keskuudessa.

Oulun nuorisopalveluissa on linjattu, että nuoriso-ohjaajalla tulee olla korkeakoulututkinto. Yleensä nuoriso-ohjaajat ovat pohjakoulutukseltaan sosionomeja tai yhteisöpedagogeja. 32 % vastaajista kertoi olevansa koulutukseltaan sosionomi. Yhteisöpedagogeja vastaajista oli vajaa kaksikymmentä prosenttia (19 %). Ammatillisen tutkinnon suorittaneet työskentelevät pääsääntöisesti kerho- tai harrasteohjaaja nimikkeellä ja monella heistä on suoritettuna esimerkiksi nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan tutkinto. Kyselyyn vastanneista 18 % oli suorittanut nuoriso- ja vapaa-ajan tutkinnon. 31 prosenttia vastaajista ilmoitti pohjakoulutuksensa olevan jokin muu.

66 prosenttia vastaajista työskenteli alueellisen nuorisotyön parissa. Alueellisen nuorisotyön suhteen vastausprosentit jakautuivat seuraavasti: pohjoinen aluetyö 14 %, itäinen aluetyö 21 %,

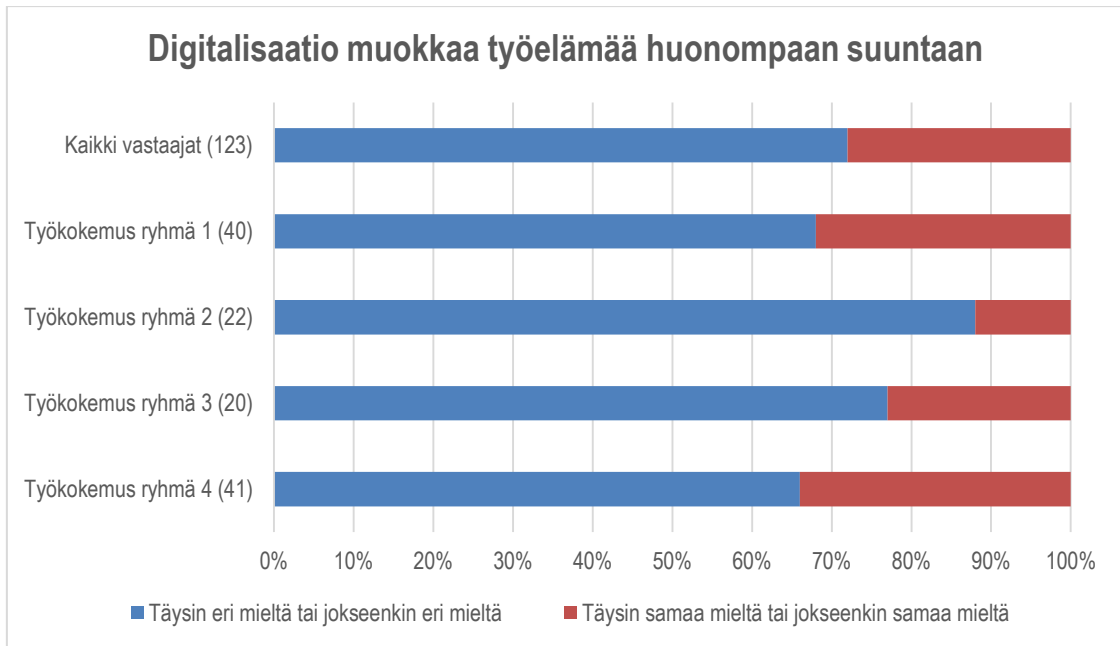
keskinen aluetyö 17 % ja eteläinen aluetyö 14 % kaikista vastaajista. Neljän eri alueen lisäksi nuorisotyötä tehdään myös niin sanotuissa keskitetyissä palveluissa, jossa työntekijät työskentelevät työpajoilla, etsivässä nuorisotyössä, nuorten tieto- ja neuvontatyössä, osallisuustoiminnan sekä kulttuurisen ja nuorisotyön parissa. Vastaajista 34 prosenttia työskenteli keskitetyissä palveluissa.

Osaamisen kartoittamisessa haluttiin erityisesti nostaa esiin niiden työntekijöiden digitaalisen nuorisotyön osaaminen, jotka tekevät nuorten kanssa töitä päivittäin. Samalla voidaan myös tehdä vertailua sen suhteen, eroavatko esimiesten ja työntekijöiden näkemykset digitaalisen nuorisotyön nykytilasta käytännön työssä. 12 % vastaajista työskenteli esimies tai hallinnollisissa tehtävissä ja 88 % työskenteli päivittäin nuorten kanssa.

4.3.2 Yhteiskunnan digitalisaatio

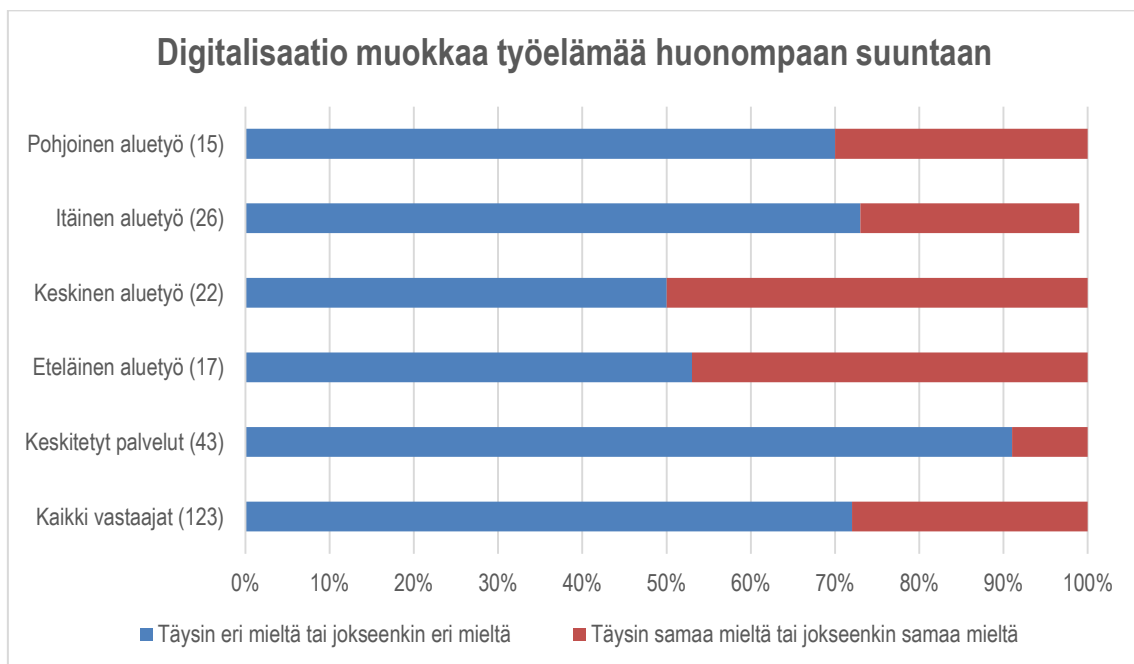
Melkein kaikki vastaajat (99 %) olivat sitä mieltä, että yhteiskunta muuttuu jatkuvasti digitalisaation myötä. Suhtautuminen digitalisaation mukanaan tuomiin muutoksiin oli vastaajien keskuudessa pääosin myönteistä ja 94 % vastaajista olikin osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että digitalisaatio tuo mukanaan positiivisia muutoksia ja mahdollisuuksia.

Digitalisaatio nähdään myönteisenä myös työelämän osalta, sillä vain 28 % kaikista vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että digitalisaatio muokkaa työelämää huonompaan suuntaan. Tämän väittämän kohdalla oli havaittavissa eroavaisuuksia, kun vastauksia vertailtiin taustamuuttujien kesken. Erityisesti tarkastelussa työkokemukseen (kuvio 2) nähden havaittiin, että vastaajista ne, joilla työkokemusta oli kaikkein vähiten (työkokemusryhmä 1) sekä ne, joilla sitä oli kaikkein eniten (työkokemusryhmä 4), kokivat digitalisaation muokkaavan työelämää huonompaan suuntaan.



Kuvio 2: Digitalisaation vaikutukset työelämään, taustamuuttujana työkokemus.

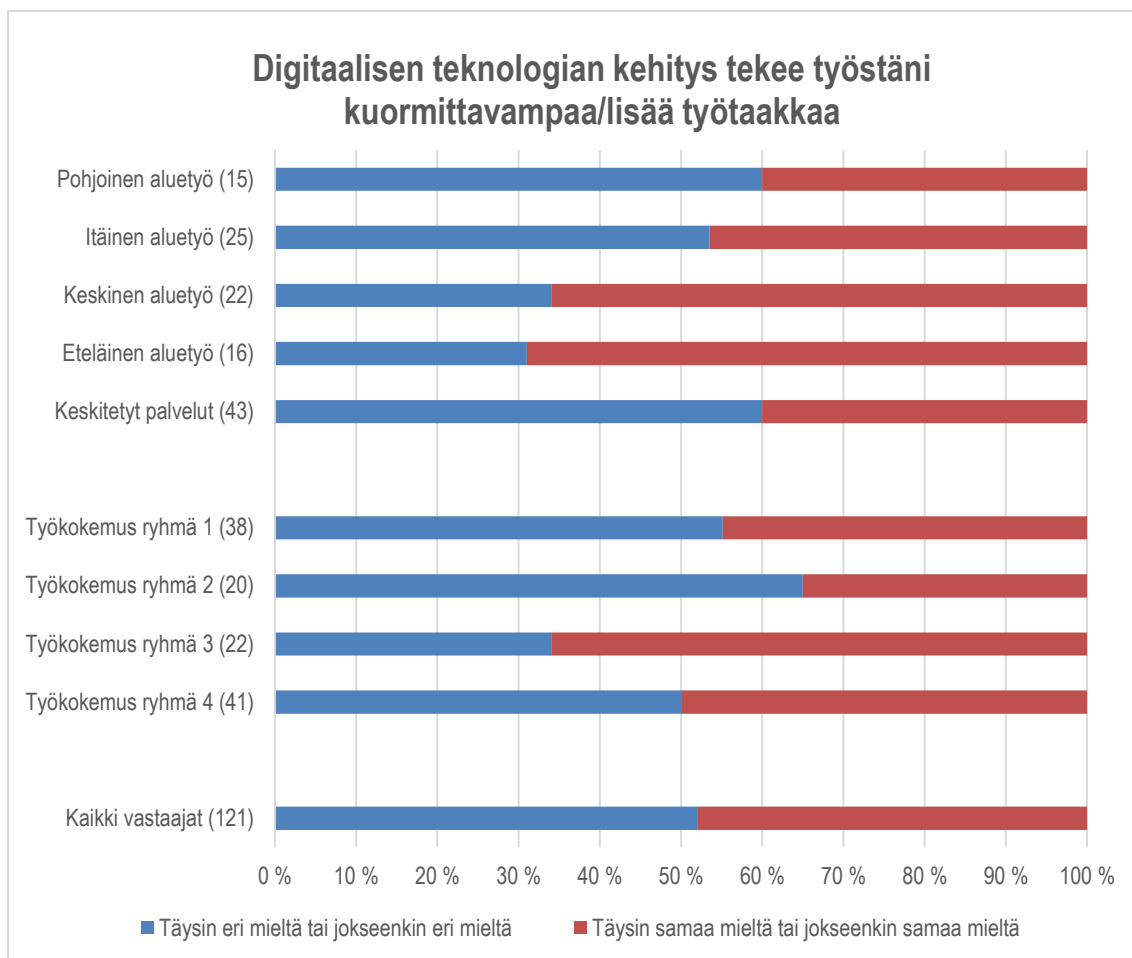
Kun vertailua tehtiin työalueiden välillä (kuvio 3), niin havaittiin, että keskitetyissä palveluissa vain 10 % vastaajista kokee työelämän huononevan digitalisaation myötä. Alueellisen nuorisotyöntekijöiden vastauksissa lukema oli huomattavasti suurempi ja esimerkiksi keskinen sekä eteläisen aluetyön työntekijöistä lähes puolet koki digitalisaation muokkaavan työelämää huonompaan suuntaan.



Kuvio 3: Digitalisaatio muokkaa työelämää huonompaan suuntaan, alueelliset erot.

Suuri eroavaisuus vastauksissa oli myös työtehtävien välillä tehdyssä vertailussa. Niistä vastaajista, jotka kertoivat työskentelevänsä esimies tai hallinnollisissa tehtävissä vain 10 % koki digitalisaation muuttavan työelämää huonompaan suuntaan. Vastaajissa, jotka työskentelivät päivittäin nuorten parissa, kyseinen lukema oli 32 %. Kaikkia vastauksia tarkastellessa vastaajat kokivat, että digitalisaatio luo eriarvoisuutta yhteiskuntaan. Väittämässä suurimmat eroavaisuudet näkyivät, kun vertailua tehtiin työtehtävien perusteella. Vastaajista, jotka työskentelevät päivittäin nuorten parissa, 71 % koki digitalisaation lisäävän eriarvoisuutta. Esimies ja hallinnollisissa työskentelevien kohdalla vain puolet vastaajista koki eriarvoisuuden lisääntyvän.

Mielipide siitä, tekeekö digitaalisen teknologian kehitys työstä kuormittavampaa, jakautuu kaikkien vastaajien kesken melko tasan. Kun vertailua tehtiin työkokemukseen pohjautuen, havaittiin, että työn kuormittavuuden koettiin lisääntyneen digitalisaation myötä, erityisesti niiden vastaajien keskuudessa, joilla työkokemusta oli takana yli kahdeksan vuotta. Alueellisia eroja työn kuormittavuuden kokemisessa löytyi myös. Varsinkin keskisessä sekä eteläisessä aluetyössä työn kuormittavuuden koettiin lisääntyneen digitalisaation myötä. Keskisellä alueella 66 % ja eteläisellä alueella 69 % vastaajista kokee kuormituksen lisääntyneen. Muihin alueisiin verrattuna luvut ovat noin kolmekymmentä prosenttiyksikköä suurempia (kuvio 4). Myös niistä vastaajista, jotka kohtaavat nuoria päivittäin, jopa puolet kokee digitaalisen teknologian lisäävän työtaakkaa. Esimies ja hallinnollisten työtehtävien kohdalla vain alle kolmasosa vastaajista koki työtaakan lisääntyneen.



Kuvio 4: Digitaalinen teknologia tekee työstä kuormittavampaa, vastaukset työkokemuksen sekä työalueen mukaan eriteltynä.

Yhteiskunnan digitalisaatio osaamisalueen toisessa kysymyksessä kartoitettiin vastaajien suhtautumista digitaaliseen nuorisotyöhön. Suurin osa työntekijöistä (94 %) haluaa olla ajan tasalla nuorten suosimista digitaalisista palveluista ja melkein kaikki vastaajat (99 %) olivat samaa mieltä siitä, että digitalisaatio vaikuttaa nuoriin ja tämän takia myös heidän työntekijöinä tulee olla tietoisia digitalisaation vaikutuksista.

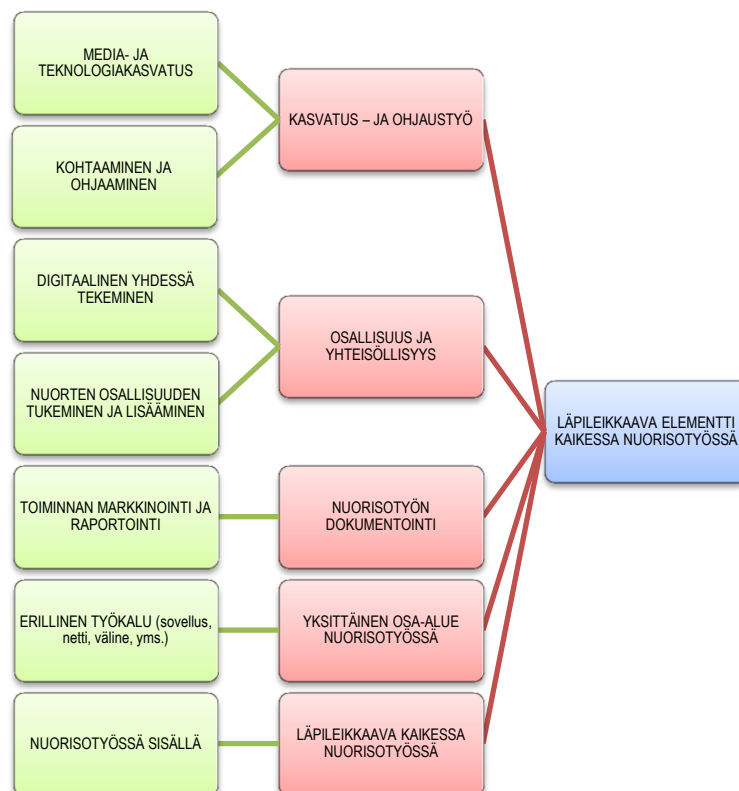
Eniten hajontaa vastauksissa syntyi, kun vastaajien piti määrittää, onko digitaalinen nuorisotyö oma erillinen osa-alueensa nuorisotyössä. Kyseisen väittämän kohdalla ei osattu selkeästi sanoa, onko digitaalinen nuorisotyö oma erillinen osa-alue (46 % vastaajista) vai kulkeeko se läpileikkaavana kaikessa nuorisotyössä (54 % vastaajista). Tässä väittämässä eroavaisuuksia havaittiin kaikkia taustamuuttujia vertaillen. Jopa 64 % niistä vastaajista, joilla työkokemusta oli alle viisi vuotta (työkokemusryhmä 1) koki, että digitaalinen nuorisotyö on erillinen osa-alue

nuorisotyössä. Sen sijaan niistä vastaajista, joilla työkokemusta oli 13 vuotta tai sitä enemmän (työkokemus ryhmä 4) vain 24 % pitivät digitaalisuutta erillisenä työmuotona.

Taustamuuttujavertailussa havaittiin myös, että nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajat pitivät selkeimmin digitaalista nuorisotyötä omana osa-alueenaan, jopa 71 % kyseisen koulutuksen käyneistä oli tätä mieltä. Alueellisessa vertailussa suurin osa keskitettyjen palvelujen työntekijöistä (71 %) koki digitaalisen nuorisotyön läpileikkaavan kaikessa nuorisotyössä. Eroavaisuuksia oli myös työtehtävien välillä suoritettussa vertailussa. Esimies ja hallinnollisissa tehtävissä olevat vastaajat, olivat selkeimmin sitä mieltä, että digitaalinen nuorisotyö ei ole erillinen osa-alue. Vastaajista jopa 93 % koki digitaalisen nuorisotyön kulkevan mukana kaikessa nuorisotyössä. Päivittäin nuorten kanssa työskentelevien kesken mielipide väittämään oli jakautunut puoliksi.

Yli puolet vastaajista (58 %) koki, että digitaalista nuorisotyötä on vaikea hahmottaa. Vaikka digitaalisen nuorisotyön käsite koetaan haastavana, niin vastaajat olivat kuitenkin suurimmaksi osaksi sitä mieltä (95 %), että nuorisotyön tulisi olla vahvemmin mukana digitaalisissa ympäristöissä. 96 % vastaajista koki myös, että digitaalisuus tarjoaa hyviä välineitä nuorisotyöhön. Jonkin verran ristiriitaisuutta aiempien vastausten kanssa luo se, että 66 % vastaajista oli sitä mieltä, että nuorisotyön tulee tarjota muuta toimintaa digitaalisuuden tilalle. Nuorten kanssa päivittäin työskentelevien keskuudesta jopa 72 % koki, että digitaalisuuden tilalle on tarjottava muuta toimintaa. Esimies ja hallinnollisissa tehtävissä työskentelevistä vain 23 % koki, että nuorisopalvelujen tulee tarjota toimintaa digitaalisuuden tilalle. Kaikkien vastaajien keskuudessa oli yhtenäinen näkemys (79 % kaikista vastaajista), siitä, että nuoret tarvitsevat apua digitaalisissa ympäristöissä ja teknologian käytössä.

Yhteiskunnan digitalisaatio osaamisalueen viimeisimpänä kysymyksenä kysyttiin, miten vastaajat määrittelevät digitaalisen nuorisotyön. Avoimeen kysymykseen tuli yhteensä 63 vastausta, jotka analysoitiin sisällönanalyysin avulla.



Kuvio 5: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen: alaluokkien yhdistäminen yläluokiksi ja niiden yhdistäminen pääluokaksi.

Aineiston perusteella voidaan sanoa, että vastaajat mieltävät digitaalisen nuorisotyön osaksi kaikkea nuorisotyötä. Suurimassa osassa vastauksista tuotiin esille, että digitaalisuus kulkee mukana kaikessa nuorisotyössä; kasvatuksessa, ohjauksessa, kohtaamisessa ja nuorten osallisuuden tukemisessa ja lisäämisessä.

”Digitaaliseen nuorisotyöhön liittyy aina jokin digitaalinen väline. Sen ei pitäisi olla mitenkään kilpailija kasvokkaiselle nuorisotyölle, vaan päinvastoin, sen tulisi tukea sitä ja lisäksi se perustuu samoille kasvatuksellisille periaatteille. Lisäksi digitaalinen nuorisotyö tukee lasten ja nuorten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta.”

Vastauksista oli kuitenkin havaittavissa, että digitaalinen nuorisotyö miellettiin myös täysin erilliseksi osa-alueeksi, joita ovat muun muassa pelaaminen, sosiaalinen media, maker – kulttuuri sekä erilaiset sovellukset ja toiminnasta viestiminen ja markkinointi.

”Internetin sosiaalisissa palveluissa tapahtuvaa nuorisotyötä joka tavoittaa kaikki nuoret jollain tapaa.”

”Sosiaalinen media, tekniset välineet, ei kasvokkain tapahtuva nuorisotyö.”

”Konsoli-, tietokone- ja puhelinpelaamista nuorten kanssa. Some -kanavien tuntemista ja siellä nuorten tavoitettavissa olemista. Uusien laitteiden ja teknologian tuntemista sekä niiden esiin tuomista nuorille.”

Avoimen kysymyksen vastaukset olivat yhtenevässä linjassa yhteiskunnan digitalisaatio osaamisalueen tulosten kanssa. Avoimen kysymyksen vastauksissa näkyi digitaalisen nuorisotyön hahmottamisen vaikeus. Kuten väittämissä, myös avoimissa vastauksissa digitaalinen nuorisotyö nähtiin niin erillisenä osa-alueena,

”Nuorisotyötä, jota tehdään digitaalisessa ympäristössä. Nuorisotyön yksi osa-alue.”

mutta myös koko nuorisotyötä läpileikkaavana toimintana.

”Diginuorisotyö on iso osa nykypäivän nuorisotyötä, eikä sitä tulisi eritellä täysin omaksi alueeksi. Nuori voidaan kohdata sekä irl, että verkon välityksellä.”

4.3.3 Digitaalisten toimintojen suunnittelu ja arviointi

Kyselyn toinen osaamisalue kartoitti digitaalisten toimintojen suunnittelua ja arviointia niin vastaajien omassa työssä kuin heidän työyhteisöissäänkin. Kuten kyselyn ensimmäisessä osiossakin kävi ilmi, digitaalisen nuorisotyön käsite ja määrittäminen koettiin hyvin haasteelliseksi. Sama näkökulma oli havaittavissa myös työyhteisöjen sisällä. Vähän yli puolet kaikista vastaajista (56 %) koki, että työyhteisössä on yhteneväinen käsitys digitaalisesta nuorisotyöstä ja 52 % koki, että vastuualueet digitaalisen nuorisotyönsuhteen on jaettu selkeästi omassa työyhteisössä.

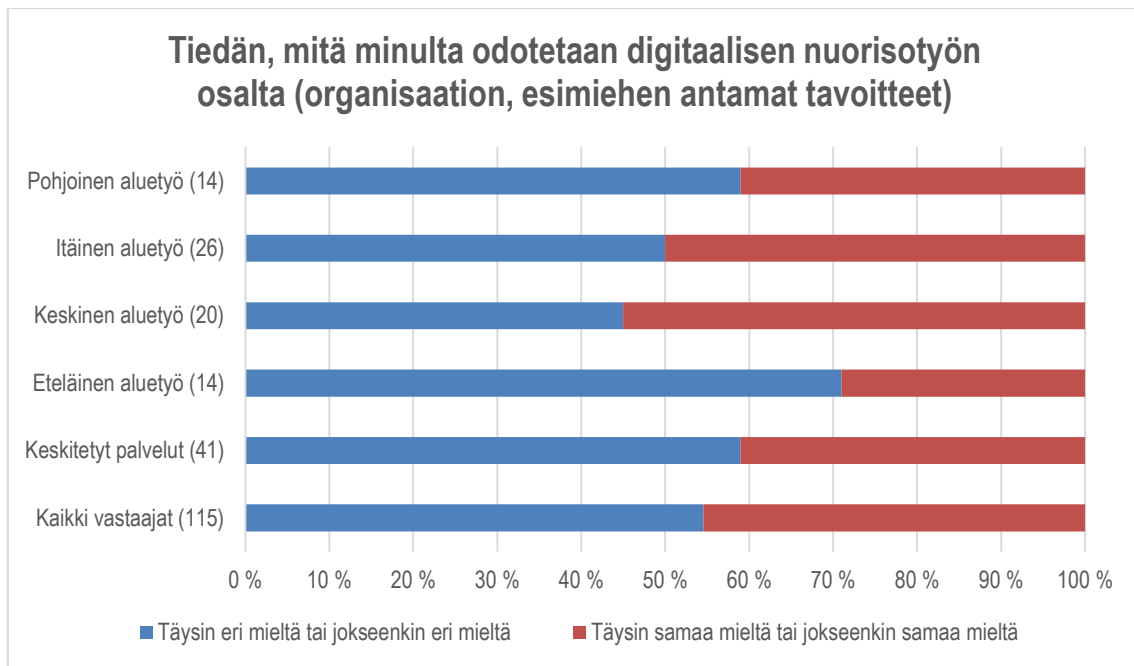
Vaihtelua vastauksissa kuitenkin oli, kun niitä verrattiin vastaajien työkokemukseen. Esimerkiksi 67 % vastaajista, joilla työkokemusta oli alle viisi vuotta, oli sitä mieltä, että työyhteisössä on yhteinen käsitys siitä, mitä digitaalinen nuorisotyö on. Niiden työntekijöiden keskuudessa, joilla

työkokemusta oli yli kaksitoista vuotta, samainen luku oli vain 44 %. Suuri eroavaisuus vastauksissa oli myös tehtävien keskinäisessä vertailussa. Esimies ja hallinnollisissa tehtävissä työskentelevistä 38 % koki, että työyhteisöllä on yhteinen käsitys digitaalisesta nuorisotyöstä. Sen sijaan niistä vastaajista, jotka työskentelevät nuorten kanssa päivittäin, lähemmäs kuusikymmentä (59) prosenttia koki käsityksen olevan yhtenäinen.

Vain vähän yli puolet (53 %) kaikista vastaajista kertoi, että digitaalisten toimintojen suunnitteluun ja arviointiin käytetään yhteistä työaikaa. Keskitettyjen palveluiden työntekijöistä lähes seitsemänkymmentä prosenttia (70) oli samaa mieltä siitä, että työaikaa käytetään digitaalisten toimintojen suunnitteluun ja arviointiin. Tässä väittämässä selkein eroavaisuus syntyi työtehtävien välisessä vertailussa. Nuorten kanssa päivittäin työskentelevistä puolet (50 %) oli samaa mieltä siitä, että yhteistä työaikaa käytetään suunnittelu ja arviointi työhön ja esimiestehtävissä työskentelevistä jopa 79 % oli väittämän kanssa samaa mieltä.

Digitaalisuus nähtiin tämänkin osaamisalueen kohdalla positiivisena ja 88 % koki, että omassa työyhteisössä suhtaudutaan myönteisesti digitaalisen nuorisotyön kehittämiseen. Suurin osa (89 %) koki myös, että digitaaliset nuorisotyön ympäristöt ovat osa työyhteisön arkea. Samaan aikaan kuitenkin 84 % kertoi, että digitaalisuuden toteutuminen on vain muutaman työyhteisön jäsenen vastuulla. Pieni enemmistö vastaajista (60 %) koki myös, että arjessa digitaalisuus on pääosin vain sosiaalisen median hyödyntämistä.

Digitaalisen nuorisotyön tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus eivät olleet täysin selviä kaikille vastaajille. 54 % vastaajista ei tiennyt tarkkaan, mitä heiltä odotetaan digitaalisen nuorisotyön suhteen. Organisaation ja esimiehen asettamat tavoitteet eivät olleet heillä selkeästi tiedossa. Alueellisessa vertailussa nousi erityisesti esiin se, että eteläisen alueen työntekijöistä vain 29 % tiesi, mitä heiltä odotetaan digitaalisen nuorisotyön osalta. Muiden alueiden vastaukset olivat keskenään samankaltaisia ja vastaajista noin puolet oli tietoisia organisaation ja esimiehen asettamista odotuksista.



Kuvio 6: Tietoisuus organisaation asettamista tavoitteista, vastaukset työalueittain.

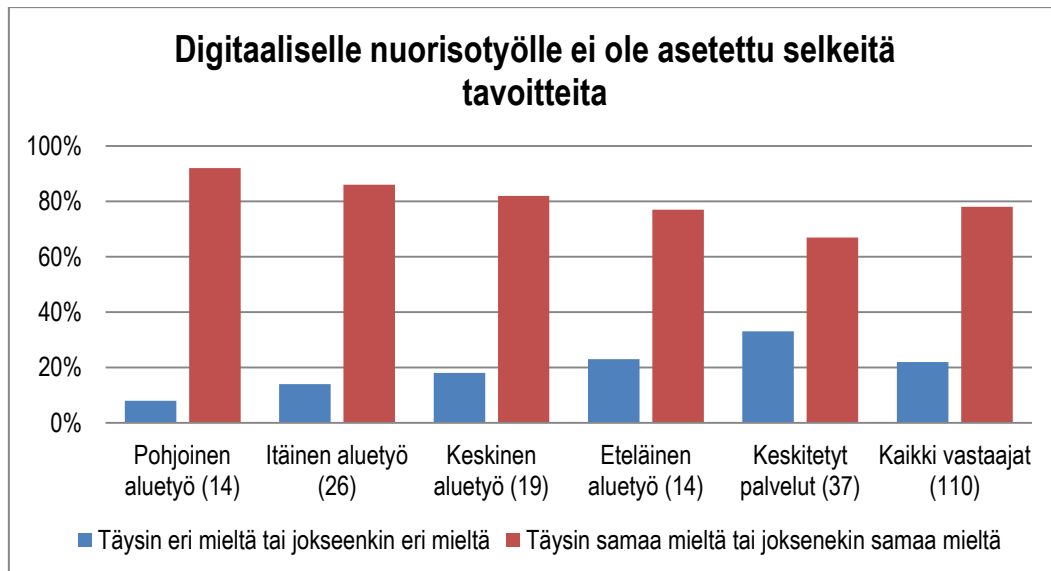
Hiukan yli puolet vastaajista (54 %) kertoi, että työyhteisössä on luotu omat tavoitteet digitaaliselle nuorisotyölle. Selkeästi suurempi osa vastaajista (64 %) oli asettanut itselleen tavoitteita digitaalisen nuorisotyön suhteen. Erityisesti uusimpien työntekijöiden keskuudessa oli havaittavissa, että he asettavat omalle työlleen tavoitteita. Lähes kahdeksankymmentä prosenttia (79) niistä vastaajista, joilla työkokemusta oli alle viisi vuotta, olivat asettaneet henkilökohtaisia tavoitteita digitaalisen nuorisotyön suhteen.

Digitaalisuuden vaikeasta hahmottamisesta sekä siitä, että organisaation tai esimiehen asettamat tavoitteet eivät olleet kaikkien tiedossa, kertoo myös se, että yli puolet vastaajista kertoi digitaalisen median ja teknologian hyödyntämisen olevan työyhteisössään satunnaista ja suunnittelematonta. Taustamuuttujavertailussa havaittiin myös, että nuorten kanssa päivittäin työskentelevistä 59 % oli samaa mieltä siitä, että digitaalisen median käyttö on satunnaista ja suunnittelematonta, kun taas esimies ja hallinnollisten tehtävien parissa työskentelevistä väittämän kanssa samaa mieltä oli 36 %. Kuitenkin omassa toiminnassa työskentelyn suunnitelmallisuus korostui positiivisesti ja vajaa seitsemänkymmentä prosenttia kertoikin suunnittelevansa sekä valitsevansa laitteet ja toiminnot nuoret iän ja osaamistason mukaisesti.

Vain vähän yli puolet vastaajista (53 %) kertoi, että nuorille tarjotaan mahdollisuus osallistua digitaalisten toimintojen suunnitteluun ja toteutuksiin. Alueellisessa vertailussa kävi ilmi, että

erityisesti eteläisen alueen työntekijät kokivat, ettei nuorille tarjota riittävästi mahdollisuuksia osallistua digitaalisten toimintojen suunnitteluun. Vain 21 % eteläisen alueen vastaajista koki, että nuorille tarjotaan mahdollisuus olla mukana suunnittelussa ja toteutuksessa.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan sitä, mitkä tekijät vaikeuttavat digitaalisen nuorisotyön toteuttamista heidän työssään. Selkeimpänä tekijänä esiin nousi tavoitteiden puuttuminen. 78 % henkilöstöstä oli sitä mieltä, että digitaaliselle nuorisotyölle ei ole asetettu selkeitä tavoitteita. Erityisesti alueellisessa nuorisotyössä vastaajat kokivat, että tavoitteiden puuttuminen vaikeuttaa digitaalisen nuorisotyön toteuttamista. Keskitettyjen palvelujen vastaajista suurempi osa koki, että tavoitteita oli asetettu.



Kuvio 7: Digitaaliselle nuorisotyölle asetetut tavoitteet.

Huomattava eroavaisuus oli myös työtehtävien välisessä vertailussa. Jopa 83 % päivittäin nuorten parissa työskentelevistä koki, ettei digitaaliselle nuorisotyölle ole asetettu selkeitä tavoitteita. Esimies ja hallinnollisissa tehtävissä työskentelevistä vain alle puolet (46 %) koki, etteivät tavoitteet digitaalisen nuorisotyön suhteen ole selkeät.

Työajan riittämättömyys sekä se, ettei nuorten digitaalisia kulttuureja tunneta riittävän hyvin vaikeuttavat vastaajien mielestä digitaalisen nuorisotyön toteuttamista. 67 % vastaajista koki, etteivät he tunne nuorten digitaalisia kulttuureja riittävän hyvin ja 65 % oli sitä mieltä, ettei työaika riitä digitaalisen nuorisotyön toteuttamiseen. Eteläisen alueen työntekijät nousivat selkeimmin esiin vertailussa vastaajien työalueiden välillä. Eteläisen aluetyön vastaajista liki

yhdeksänkymmentä prosenttia (89) oli sitä mieltä, ettei työaika riitä digitaalisen nuorisotyön toteuttamiseen. Muiden alueiden vastaukset ovat yhteneväisempiä ja niiden työntekijöistä vain noin kuusikymmentä prosenttia kokee työajan riittämättömäksi. Päivittäin nuorten parissa työskentelevät kokivat myös työajan riittämättömyyden tekijänä, joka vaikeuttaa digitaalisen nuorisotyön tekemistä. Nuorten parissa työskentelevistä 71 % koki, ettei työaikaa ole riittävästi, kun taas esimiehistä ja hallinnon työntekijöistä vain 35 % pitää työaikaa riittämättömänä.

Merkittävänä tekijänä nousi myös se, että yli puolet kaikista vastaajista koki, ettei heidän tekninen osaamisensa ole riittävää. Erityisesti keskisen aluetyön vastaajien keskuudessa oma tekninen osaaminen koettiin puutteelliseksi. Vastaajat kertovat, että tekniset osa-alueet, kuten välineistö sekä infrastruktuuri, ovat kunnossa, eikä niillä ole juurikaan negatiivista vaikutusta työn toteuttamisen suhteen.

Myös esimiehen ja organisaation tuki digitaalisen nuorisotyön toteuttamiselle koettiin hyvänä. Vain 22 % vastaajista koki, ettei esimies tue riittävästi digitaalisen median ja teknologian käyttöä ja ainoastaan 12 % oli sitä mieltä, ettei tukea tule riittävästi organisaatiolta. Myös tässä osa-alueessa digitaalisuus koettiin myönteisenä, sillä 86 % vastaajista koki, että digitaalinen media ja teknologia tuovat nuorisotyöhön lisäarvoa.

4.3.4 Informaatiolukutaito

Suurin osa vastaajista koki, että heidän osaamisensa on hyvää tai erinomaista luotettavan tiedon hakemiseen liittyen. Vain alle kaksikymmentä prosenttia koki oman osaamisen tyydyttäväksi tai heikoksi. Osaaminen tiedon luotettavuuden arvioinnin sekä luotettavan lähteen tunnistamisen suhteen koettiin myös todella hyväksi. Jopa 67 % vastaajista koki, että osaamisensa hyväksi ja 24 % arvioi osaamisen erinomaiseksi. Alueellista vertailua tehdessä kävi ilmi, että keskisen aluetyön työntekijät kokivat oman osaamisensa heikommaksi muihin alueisiin verrattuna. Jopa kolmannes (32 %) keskisen alueen vastaajista mielsi oman osaamisensa tyydyttäväksi. Muiden alueiden vastaajista vain alle kahdeksan prosenttia piti osaamistaan tyydyttävänä tämän väittämän kohdalla.

Nuorten ohjaaminen tiedonhaussa koettiin osaamistasolta pääsääntöisesti hyväksi. Vastaajista 68 % koki, että heidän osaamisensa nuorten ohjaamisessa luotettavan tiedon pariin on hyvää ja jopa 15 % koki osaamisensa erinomaiseksi. Väittämä oli samassa linjassa kahden aiemman kanssa ja osoittaa, että henkilöstö kokee oman osaamisensa pääosin riittäväksi erityisesti tiedonhaussa, tiedon luotettavuuden arvioinnissa sekä nuorten ohjaamisessa luotettavan tiedon pariin. Suurin osa kyselyyn vastanneista koki myös, että heidän osaamisensa on hyvällä (65 %) tai erinomaisella (9 %) tasolla, kun nuorelle tulee perustella, milloin tieto on luotettavaa, puolueetonta ja ajantasaista.

Tiedon järjestäminen, säilyttäminen ja vastaanottaminen erilaisissa digitaalisissa ympäristöissä (sähköposti, pilvipalvelut, yms.) oli myös suurimmalle osalle vastaajista helppoa ja osaaminen miellettiin joko hyväksi (49 %) tai erinomaiseksi (16 %). Kuitenkin kolmasosa vastaajista arvioi oman osaamisensa joko tyydyttäväksi (32 %) tai heikoksi (4 %). Tiedon hyödyntämiseen liittyvien teemojen (mm. tekijänoikeudet tietoa jaettaessa) osaaminen oli jakautunut vastaajien keskuudessa enemmän. Vaikka kuitenkin yli puolet vastaajista koki osaamisen joko hyväksi (49 %) tai erinomaiseksi (8 %) niin silti iso osa henkilöstöstä koki myös, ettei osaaminen ole riittävällä tasolla, vaan se on tyydyttävää (39 %) tai jopa heikkoa (4 %).

Informaatiolukutaidon osaamista kartoittaessa kysyttiin myös, kuinka hyvin työntekijät tuntevat nuorille suunnattuja tietopohjaisia verkkosivustoja ja kuinka kyseisiä sivustoja hyödynnetään työskentelyssä nuorten kanssa. Nuorille suunnatut sivustot valikoituivat kyselyyn sillä perusteella, että Oulun Nuorisopalvelut ovat mukana sivujen ylläpidossa tai sivustot ovat valtakunnallisia nuorille suunnattuja palveluja.

NettiNappi.fi – sivusto on oululainen nuorille suunnattu tieto- ja neuvontapalvelu, joka on nuorisopalveluiden tieto- ja neuvontatyön ylläpitämä. NettiNappi.fi on tarjonnut tietoa oululaisille nuorille jo vuodesta 2002. Sivustolla olevaa tietoa on mahdollista hyödyntää myös ohjaustyössä, sillä tietosisällöt on pyritty kohdentamaan oululaisia nuoria ajatellen.

Nuorten Elämä.fi on valtakunnallinen nuorten tieto- ja neuvontapalvelu. Verkkopalvelun tuottaa nuorten tieto- ja neuvontatyön osaamiskeskus Koordinaatti yhdessä laajan paikallisten ja alueellisten nuorten tieto- ja neuvontapalveluiden verkoston kanssa. Nuortenelämä.fi auttaa nuoria löytämään vastauksia itsenäisesti, kysymään lisätietoa ja etsiytymään omien lähipalveluiden pariin. Nuortenelämä.fi mahdollistaa vertaistuen saamisen muilta nuorilta.

(Koordinaatti) Myös Oulun tieto- ja neuvontatyöntekijät vastaavat sivustolla oululaisten nuorten kysymyksiin. Nuortenideat.fi – verkkosivusto on valtakunnallinen nuorten vaikuttamispalvelu, jonka avulla nuoret voivat helposti tehdä ehdotuksia, osallistua ja vaikuttaa heitä koskeviin asioihin. Nuorten tieto- ja neuvontatyön osaamiskeskus Koordinaatti vastaa sivuston kansallisesta koordinoinnista sekä tukipalveluista. Nuortenideat.fi on osa oikeusministeriön demokratiapalveluja verkossa. (Nuortenideat.fi -verkkopalvelu.)

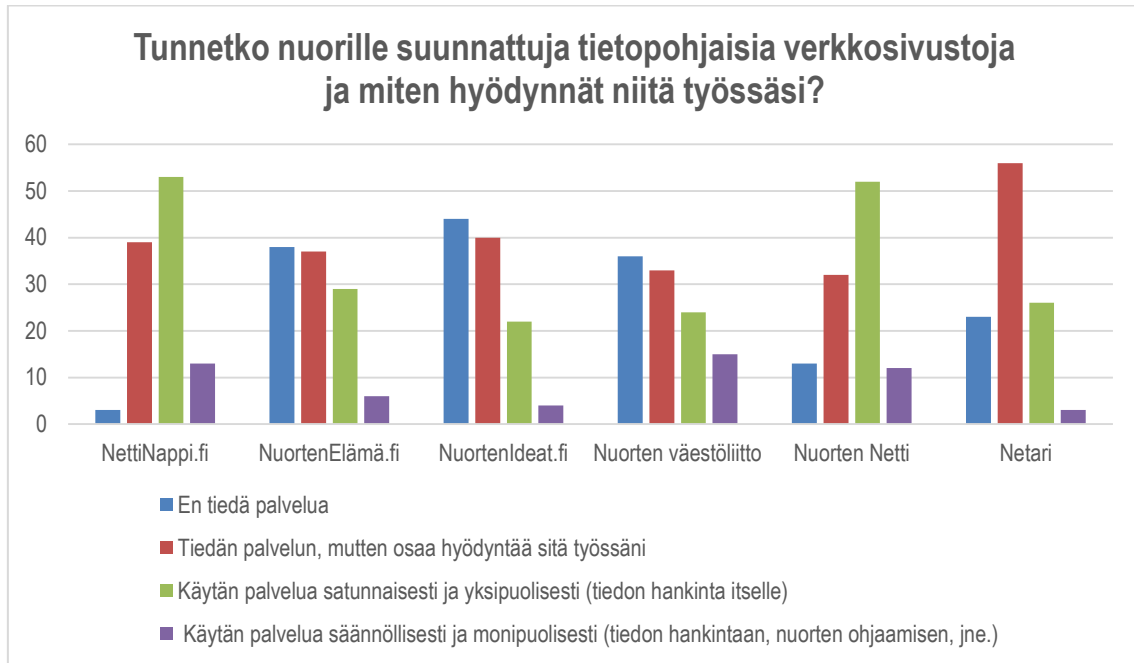
Nuorten Väestöliitto – verkkosivusto on suunnattu 13–19 –vuotiaille nuorille. Sivustolta löytyy tietoa ja palveluita liittyen murrosikään, seksuaaliseen hyvinvointiin ja ihmissuhteisiin. Kyseisen sivuston päivitys on kuitenkin loppumassa ja nuorille tarkoitetut sisällöt löytyvät jatkossa Hyvä kysymys – alustalta, joka on optimoitu toimimaan myös mobiilissa. (Väestöliitto) Väestöliiton nuorten sivusto on pääsääntöisesti vastaajille tuttu.

Nuorten Netti on Mannerheimin Lastensuojeluliiton nuorisotyön nettisivu. Nuortennetti on nuorille suunnattu sivusto, jota ovat tekemässä myös nuoret itse. Sivustolla on tietoa muun muassa seksuaalisuudesta ja seurustelusta, mielenterveydestä, kiusaamisesta ja päihteistä. Nuortennetin keskustelupalsta tarjoaa myös vertaistukea nuorelle ja kirjepalvelun kautta nuori voi olla yhteydessä luotettavaan aikuiseen. Lisäksi nuoret voivat keskustella aikuisen kanssa Nuortennetin chatissä sen aukioloaikoina. (Nuorten Netti)

Netari.fi on Pelastakaa Lasten ylläpitämä palvelukokonaisuus, joka on toiminut vuodesta 2003 lähtien. Netari tarjoaa nuorille turvallisia ja laadukkaita yhteisö-, ohjaus- ja neuvontapalveluita. Toiminnan kivijalkoja ovat turvallisuus, nuoren kohtaaminen sekä myönteinen ja kannustava ilmapiiri. Netari toimii luotettavien ja hyvämaineisten yhteistyökumppanien kanssa sekä turvallisilla nettialustoilla. Netarissa on mukana nuorisotyöntekijöitä seitsemästä kaupungista: Espoosta, Keravalta, Kuopiosta, Lappeenrannasta, Porista, Vantaalta sekä Oulusta. (Pelastakaa Lapset ry.)

NettiNappi.fi – sivusto sekä Nuorten Netti ovat palveluista tunnetuimpia, vaikkakin niiden käyttö on satunnaista sekä yksipuolista. Nuorten Elämä.fi – sekä Nuorten Ideat.fi – verkkopalvelujen kohdalla havaittiin, että työntekijät, jotka työskentelevät päivittäin nuorten kanssa eivät olleet kyseisistä palveluista tietoisia. Jopa 39 % nuorten parissa työskentelevistä ei tiennyt Nuorten Elämä.fi – sivustoa ja 45 % saman ryhmän vastaajista kertoo, ettei Nuorten Ideat.fi – palvelu ollut heille tuttu. Samankaltainen tilanne oli myös Nuorten Väestöliitto - sekä Netari.fi – verkkosivuston

kohdalla. Kuitenkin Netari.fi – sivuston tunnettavuus oli huomattavasti korkeampi, mutta sen hyödyntäminen työssä hyvin vähäistä. Alla olevassa kuviossa (kuvio 7) on esitetty, miten palvelujen tunnettavuus ja käyttö jakautuvat kaikkien vastaajien keskuudessa.



Kuvio 8: Nuorille suunnattujen tietopohjaisten verkkosivustojen tunnettavuus ja niiden käyttö. (Kaikki vastaajat, n = 110)

4.3.5 Viestintä

Viestinnän suhteen kyselyssä haluttiin kartoittaa vastaajien osaamista muun muassa digitaalisen nuorisokulttuurin suhteen, mutta erityisesti tietoa haluttiin myös eri viestintäsovellusten käytöstä arjen työssä. Viestintä osa-alueen toinen osio keskittyikin kartoittamaan opinnäytetyön tilaajan toiveesta sitä, kuinka paljon erilaisia viestinnän sovelluksia hyödynnetään nuorisotyössä.

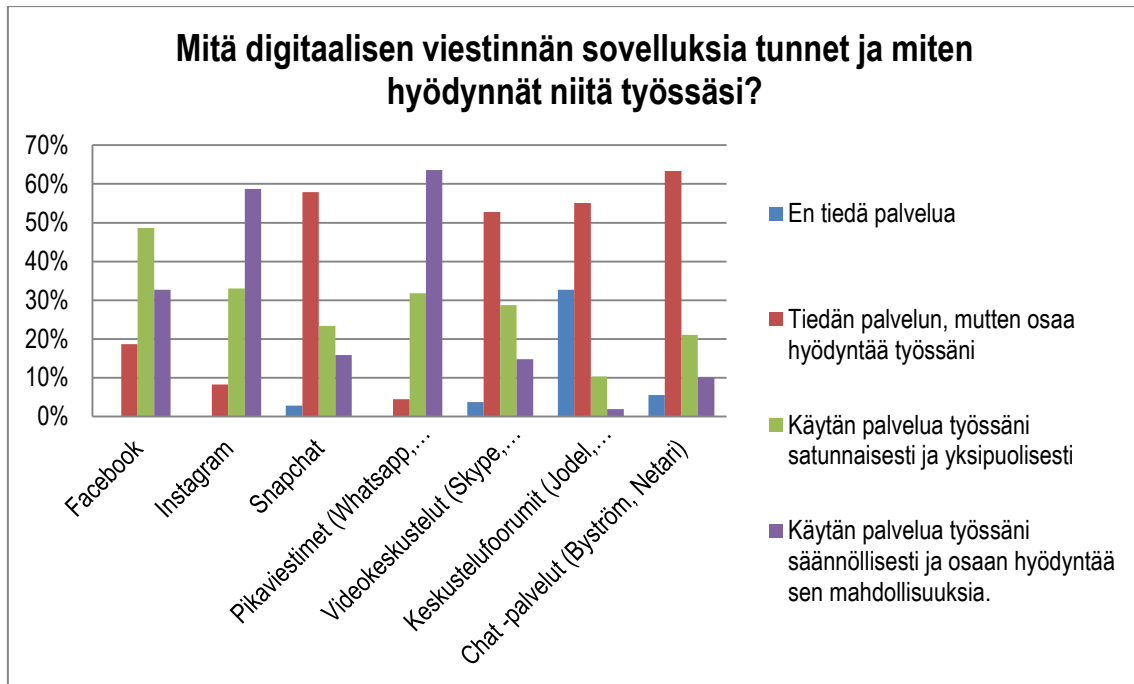
Yli puolet vastaajista mielsi, että heidän osaamisensa on tyydyttävää (46 %) tai heikkoa (7 %) sen suhteen, mitä palveluja nuoret käyttävät. Yli 60 prosenttia kyselyyn vastaajista koki myös, että heidän osaamisensa digitaalisen nuorisokulttuurin sekä viestinnällisten erityispiirteiden suhteen on joko heikkoa (20 %) tai tyydyttävää (44 %). Meemi -kuvien ja emojiiden merkitys sekä erilaiset digitaalisen kulttuurin myötä syntyneet sanonnat ja sosiaalisen median henkilöt (Fortti, streak, Niilo22, direktiä, lit) olivat hyvin tiedossa vain 25 % vastaajista ja erinomaisesti 11 % vastaajista.

Yli puolet vastaajista koki, että osaaminen nuorten suosimien digitaalisen viestinnän palvelujen suhteen työvälineenä on joko heikkoa (8 %) tai tyydyttävää (51 %). Ainoastaan noin kolmasosa (32 %) koki oman osaamisensa hyväksi ja vain alle 10 prosenttia (8 %) erinomaiseksi.

Vastaajat kokivat osaamisensa heikommaksi, nuorten suosimien palvelujen, sekä digitaalisen nuorisokulttuurin suhteen. Digitaalisen viestinnän ”virallisimmissa” osa-alueissa osaaminen miellettiin paremmaksi. Osaaminen koettiin hivenen paremmaksi, kun kyselyssä kysyttiin digitaalisen viestinnän välineiden hyödyntämisestä eri kohderyhmien kanssa (vanhemmat, yhteistyökumppanit, nuoret). Tässä väittämässä jopa 46 % koki osaamisensa hyväksi ja 8 % erinomaiseksi. Osaaminen koettiin kaikkein vahvimaksi, kun kysyttiin, ovatko vastaajat tietoisia digitaalisen viestinnän mukanaan tuomista lieveilmiöistä (vihapuhe, nettikiusaaminen, grooming) ja huomioidaanko kyseisiä lieveilmiöitä työssä. Yli puolet (57 %) vastaajista piti omaa osaamistaan tämän teeman osalta hyvänä sekä 14 % erinomaisena. Kuitenkin osaaminen nuorten osallisuuden tukemiseksi sekä verkossa tapahtuvan vaikuttamisen tukemiseksi miellettiin pääosin heikoksi (17 %) tai tyydyttäväksi (46 %).

Viestintä osa-alueen toisessa kohdassa kartoitettiin eri sovellusten hyödyntämistä nuorisotyössä. Mukaan valikoituivat yleisimmät viestinnän sovellukset, jotka löytyvät myös Some ja nuoret 2019 – kyselyn tuloksista. Some ja nuoret 2019 -kyselyn mukaan suomalaisnuorten suosituimmat sosiaalisen median palvelut ovat WhatsApp, YouTube, Instagram, Snapchat, Spotify, Facebook, Facebook Messenger, Pinterest, Steam ja Discord. (EBRAND & Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelut 2019.)

Kuviosta 9 käy ilmi, että esimerkiksi Facebook, Instagram sekä erilaiset pikaviestimet olivat kaikkien vastaajien tiedossa. Kyselyn perusteella Instagramin ja erilaisten pikaviestintäsovellusten (Whatsapp, Messenger) osaaminen ja käyttö työvälineenä on suosittua ja kyseisten sovellusten mahdollisuuksia pyritään hyödyntämään monipuolisesti. Vaikka Facebookia hyödynnetään aktiivisesti, ei sitä kuitenkaan käytetä vastaajien mielestä yhtä monipuolisesti. Snapchat oli selkeimmin sovellus, jota ei osata hyödyntää omassa työssä riittävästi. Jopa 58 % vastaajista kertoi tuntevansa palvelun, muttei osaa hyödyntää sitä työssään. Samankaltaisia vastauksia nousee myös videokeskustelu – sovellusten, keskustelufoorumien sekä chat -palvelujen suhteen. Vaikka palvelut ovat tuttuja henkilöstölle, niin yhtymäpintaa omaan työhön niillä ei nähdä olevan.



Kuvio 9: Digitaalisten viestinnän sovellusten tunnettavuus ja hyödyntäminen työssä. (Kaikki vastaajat, $n = 108$)

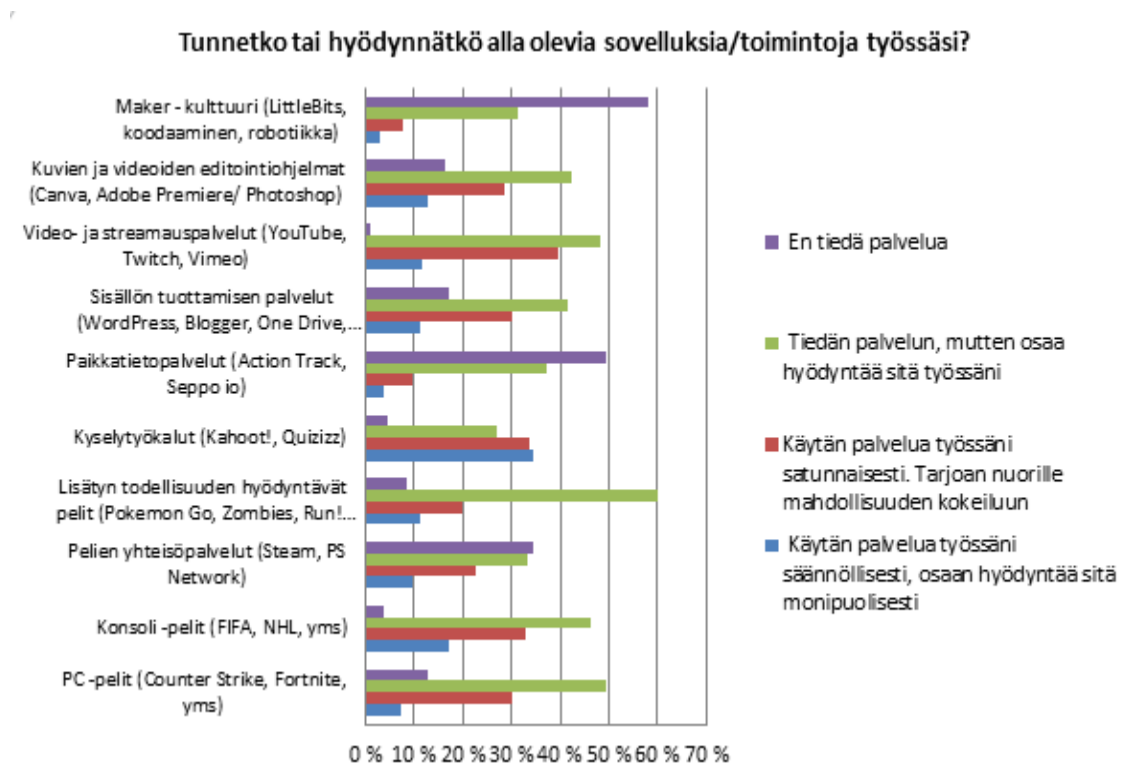
Viestinnässä suurimmaksi haasteeksi nousi se, ettei nuorten suosimia palveluja tunneta riittävän hyvin, eikä niitä osata hyödyntää nuorisotyön näkökulmasta. Some ja nuoret 2019 – kyselyn mukaan kymmenen suomalaisnuorten suosituinta sosiaalisen median palvelua ovat WhatsApp, YouTube, Instagram, Snapchat, Spotify, Facebook, Facebook Messenger, Pinterest, Steam ja Discord. Some ja nuoret 2019 -kyselyyn vastanneista jopa 89 % käyttää WhatsAppia, YouTubea 88 % ja Instagramia 79 %. Facebookin käyttö näyttää nyt hiipuvan koko kyselyn kohderyhmässä. (Some ja nuoret 2019.) Nuorten keskuudessa suosituimmista palveluista erityisesti Instagram sekä WhatsApp ovat myös tutkimuksen kyselyssä ne palvelut, joiden osaaminen ja käyttö arvioidaan parhaimmaksi ja monipuolisimmaksi henkilöstön keskuudessa.

Kun eri sovellusten hyödyntämisessä tehtiin vertailua työkokemukseen nähden, niin vastauksissa havaittiin yksi suurempi poikkeavuus. Niillä vastaajilla, joilla työkokemusta oli takana alle 5 vuotta, oli heidän omasta mielestään kaikkein parhaimmat taidot Snapchat – sovelluksessa. Kyseisen työkokemusryhmän vastaajista jopa 34 % kertoi käyttävänsä Snapchatia työssään säännöllisesti ja hyödyntää sen mahdollisuuksia monipuolisesti. Vastaava prosenttiluku muissa työkokemusryhmissä oli noin kymmenen tai huomattavasti sen alle.

Viestintä osaamisalueen taustamuuttujavertailussa työskentelyalueiden välillä havaittiin, että itäisen aluetyön vastaajat arvioivat oman osaamisensa erityisesti viestinnän suhteen hivenen paremmaksi, muihin alueisiin nähden. Erot eivät olleet kovin suuria, mutta nousivat esiin jokaisen väittämän kohdalla. Keskitetyissä palveluissa osaaminen koettiin paremmaksi erityisesti digitaalisen viestinnän lieveilmiöiden tunnistamiseen ja puheeksi ottoon liittyen sekä nuorten verkossa tapahtuvan vaikuttamisen tukemisessa.

4.3.6 Digitaalinen luovuus

Digitaalinen luovuus oli kyselyn viides osaamisalue liittyen digitaaliseen nuorisotyöhön. Tämän osaamisalueen kohdalla haluttiin kartoittaa, kuinka hyvin vastaajat tuntevat ja hyödyntävät seuraavia sovelluksia tai toimintoja omassa työssään. Sovellukset ja toiminnot valikoituivat kyselyyn niin ikään Some ja nuoret 2019 – kyselyn perusteella, mutta myös Verken Digitaalinen nuorisotyö kunnissa 2019 -kyselyn perusteella. Alla olevasta kuviosta (kuvio 10) käy ilmi, miten digitaalisen luovuuden osaaminen sekä siihen liittyvien palvelujen hyödyntäminen vastaajien arjessa näyttäytyy.



Kuvio 10: Digitaalinen luovuus. (Kaikki vastaajat, n = 111)

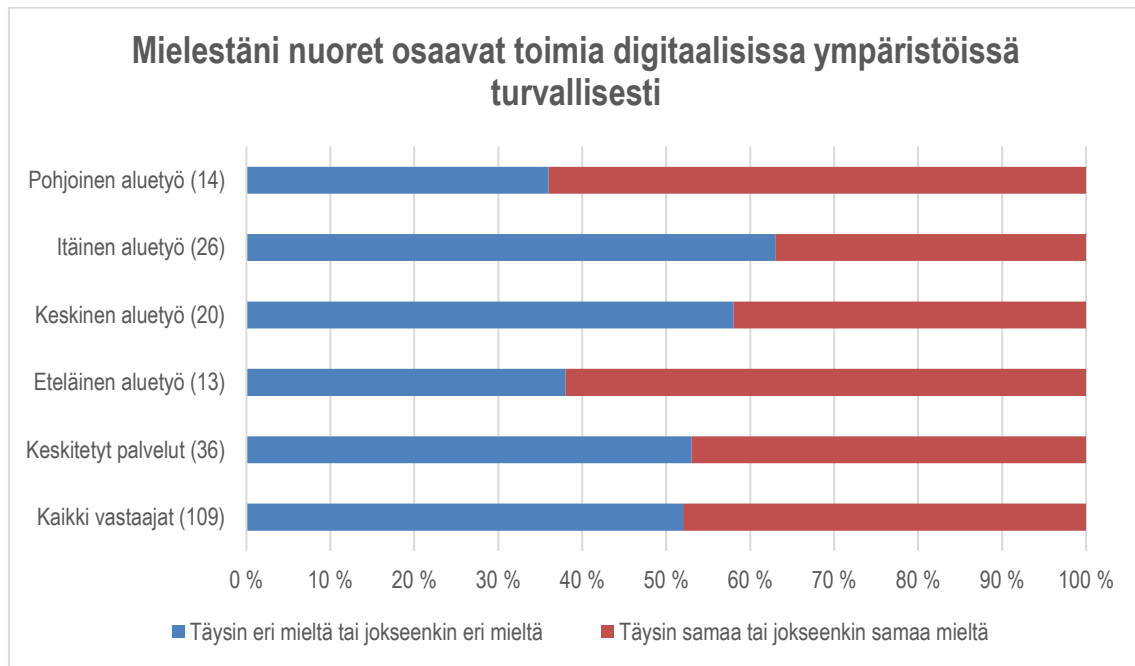
Säännöllisintä ja monipuolisinta hyödyntämistä tapahtui erityisesti erilaisten kyselytyökalujen suhteen ja niiden tunnettavuus oli myös erittäin hyvä. PC- ja konsolipelit olivat pääsääntöisesti mukana toiminnoissa satunnaisesti ja nuorille tarjotaan mahdollisuus kokeilla niitä. Konsolipelit olivat hivenen enemmän säännöllisessä käytössä verrattuna PC – peleihin. Todella iso osa vastaajista kertoi kuitenkin, ettei osaa hyödyntää kyseisiä pelipalveluja työssään. Lisätyn todellisuuden hyödyntävät pelit sekä kuvien ja videoiden editointiohjelmat olivat vastaajille tuttuja, mutta niitä ei osata hyödyntää. Video- ja stream -palvelujen kohdalla tunnettavuus oli myös hyvä ja palvelujen käyttö hivenen aktiivisempaa, vaikkakin yhä satunnaista. Paikkatietopalvelujen sekä Maker- kulttuurin suhteen oli havaittavissa, ettei kyseisiä palveluja juurikaan tiedetä eikä niitä osata hyödyntää omassa työssä.

Digitaalinen luovuus osaamisalueen suhteen taustamuuttujavertailussa löytyi todella vähän eroavaisuuksia, niin työkokemukseen, koulutustaustaan, työskentely alueeseen tai työtehtäviin verrattuna. Kuitenkin itäisen aluetyön vastaajat kokivat tässäkin osaamisalueessa oman osaamisensa hivenen paremmaksi. Erityisen mielenkiintoista oli, että keskisen alueen työntekijät kokevat, etteivät he osaa hyödyntää PC- tai konsolipelaamista omassa työssään, vaikkakin keskisellä alueella on ollut ensimmäistä pelitila – toimintaa. Työtehtävien välisessä vertailussa ne vastaajat, jotka työskentelivät nuorten kanssa päivittäin, kertoivat selkeästi hyödyntävänsä eri sovelluksia ja toimintoja useammin ja säännöllisemmin, mitä esimies ja hallinnollisten tehtävien työntekijät omista vastauksistaan.

4.3.7 Turvallisuus

Turvallisuus osaamisalueen sisällä vastaajilta kysyttiin yksityisyyden suojasta, eri palvelujen turvallisesta käytöstä sekä niiden ikärajoista, palveluehtojen noudattamisesta ja henkilöstön omista tiedoista ja taidoista liittyen digitaaliseen turvallisuuteen (lait ja asetukset). Osiossa kysyttiin myös osaamisesta liittyen organisaation tietoturvaohjeistuksiin ja sääntöihin. Suurin osa vastaajista koki, että he osaavat keskustella nuorten kanssa yksityisyyden suojasta digitaalisissa palveluissa, jopa 92 % vastaajista oli väittämän kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Vastaajat myös kokivat, että he osaavat ohjata nuorta digitaalisten palvelujen turvallisessa käytössä sekä siihen liittyvissä asioissa ja tilanteissa. Mielenpide jakautui puoliksi, kun kysyttiin

osaavatko nuoret toimia turvallisesti digitaalisissa ympäristöissä. 52 % vastaajista koki, ettei nuorilla ole riittävää osaamista toimia turvallisesti digitaalisissa ympäristöissä, kun taas 48 % vastaajista koki, että nuorilla on riittävät taidot itsenäiseen ja turvalliseen toimintaan digitaalisissa ympäristöissä.



Kuvio 11: Nuoret osaavat toimia turvallisesti digitaalisissa ympäristöissä, vertailu työskentelyalueen perusteella.

Yleisimpien digitaalisten palvelujen käyttöehdoista (mm. ikärajat ja tietojen tallennus) vastaajat olivat hyvin tietoisia, sillä jopa 81 % koki olevansa tietoinen kyseisistä käyttöehdoista. Itäisen ja keskinen aluetyön vastaajissa sama luku oli yli 90 % molemmissa. Palvelujen sekä sovellusten asettamia ikärajoja noudatti tasan 90 % kaikista vastaajista. Alueellista vaihtelua palvelujen ikärajojen noudattamisen suhteen kuitenkin oli. Pohjoisessa aluetyössä kaikki vastaajat kertoivat noudattavansa palvelujen asettamia ikärajoja ja myös keskisessä sekä itäisessä aluetyössä luku on varsin korkea (keskinen 98 % ja itäinen 92 %). Eteläisen aluetyön ja keskitettyjen palvelujen kohdalla sovellusten ikärajoja ei noudateta yhtä tarkkaan. Eteläisessä aluetyössä 75 % ja keskitetyissä palveluissa 88 % vastaajista kertoi noudattavansa ikäraja suosituksia täysin tai osittain.

Melkein kaikki vastaajat (99 %) pyrkivät aina jakamaan työssään turvallista ja luotettavaa tietoa. Vastaajista suurin osa (93 %) koki, että pystyy säilyttämään nuorisotyöntekijän roolin myös

digitaalisissa palveluissa. Erityisesti ne vastaajat, jotka työskentelivät nuorten kanssa päivittäin, kokivat vahvimmin, että pystyvät säilyttämään nuorisotyöntekijän roolin digitaalisissa palveluissa. Kaikkia vastaajia tarkastellessa, oman organisaation tietoturvaan liittyvät ohjeistukset olivat vastaajilla hallussa hyvin. 93 % vastaajista kertoi olevansa tietoinen oman organisaationsa tietoturvaohjeistuksista. Yleiset digitaaliseen turvallisuuteen liittyvät lait ja asetukset olivat tiedossa 71 % vastaajista. Taustamuuttujilla ei näyttänyt olevan juuri merkitystä näiden väittämien kohdalla tai ainakaan se ei käynyt ilmi vastauksista.

4.3.8 Reflektio

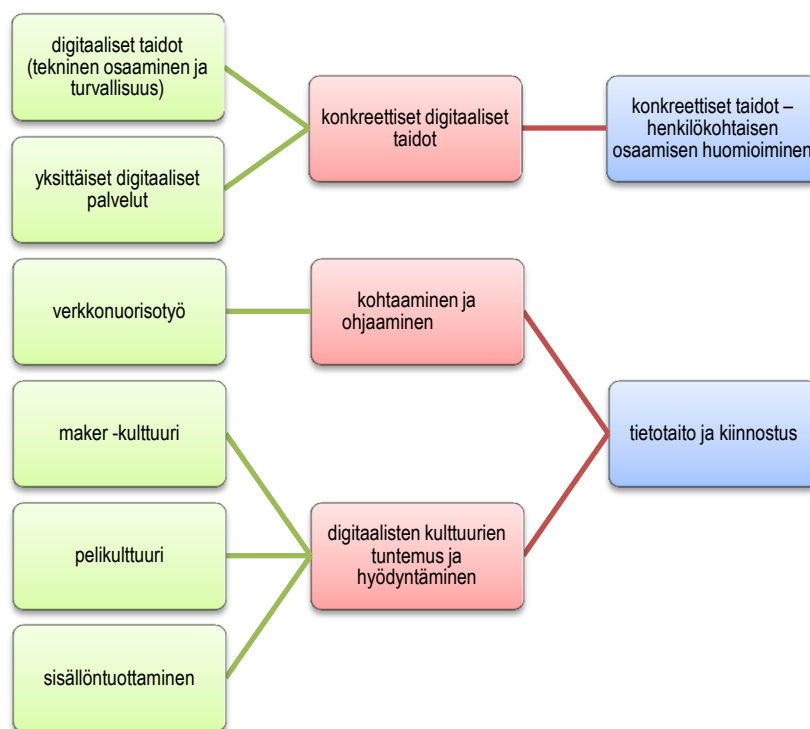
Digitaalisen nuorisotyön viimeinen osaamisalue on reflektio ja sitä käsiteltiin kyselyssä kahdesta eri näkökulmasta; miten vastaajat mieltävät oman osaamisensa ja osaamisen kehittämisen sekä miten vastaajat kokevat saavansa tukea osaamisen kehittämiseksi työnantajan taholta. 59 % kaikista vastaajista koki, että heidän oma osaamisensa digitaalisen nuorisotyön saralla on riittävällä tasolla. Vertailussa taustamuuttujiin ja erityisesti koulutustaustaan nähden, havaittiin, että nuoriso- ja vapaa-ajan – ohjaajien sekä sosionomien välillä on todella iso eroavaisuus. 80 % nuoriso- ja vapaa-ajan – ohjaajista koki, että heidän digitaalisen nuorisotyön osaamisensa on riittävällä tasolla, kun vastaavasti sosionomeista vain 47 % koki osaamisensa riittäväksi. Eteläisessä sekä itäisessä aluetyössä molemmissa 77 % vastaajista koki oman osaamisen riittäväksi. Pohjoisen aluetyön vastaajista vain 39 % koki osaamisensa riittäväksi.

Vajaa kuusikymmentä prosenttia vastaajista kertoi päivittävänsä omaa digitaalisen nuorisotyön osaamistaan vapaa-ajallaan. 89 % koki myös, että osaaminen digitaalisessa nuorisotyössä on kehittynyt viime vuosina. Samalla kuitenkin 74 % kaikista vastaajista tiedosti, että digitaalisen nuorisotyön monipuolinen toteuttaminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista. Myös tässä väittämässä sosionomit poikkesivat muista vastaajista selkeästi, sillä yli kahdeksankymmentä (83) prosenttia vastanneista sosionomeista koki tarvitsevänsä jatkuvaa kouluttautumista. Muissa koulutustaustoissa lukema oli parikymmentä prosenttiyksikköä pienempi. Oli kuitenkin positiivista huomata, että todella iso osa vastaajista (91 %) oli valmiita käyttämään aikaa uuden oppimiseen.

Pohjakoulutuksen ei koettu tarjoavan riittävästi tietoja ja taitoja digitaalisen nuorisotyön suhteen. Vain 26 % kertoi, että on saanut riittävät taidot digitaalisen nuorisotyön toteuttamiseksi

pohjakoulutuksestaan. Tässäkin väittämässä eroja löytyi erityisesti työkokemukseen verraten. Niillä vastaajilla, joilla työkokemusta oli kertynyt vähiten, tyytyväisyys pohjakoulutuksen tarjoamia taitoja kohtaan oli suurempi. Tyytyväisyys pieneni, mitä enemmän työkokemusta vastaajalla oli takanaan. 78 % vastanneista pystyi arvioimaan omaa digitaalista osaamista, suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin ja 93 % tiedosti, missä digitaalisen nuorisotyön osa-alueissa he kaipaavat lisää kouluttautumista.

Vastaajilla oli myös mahdollisuus kertoa avoimessa kysymyksessä, mitkä ovat ne osa-alueet, missä kouluttautumista tarvitaan eniten. Kysymykseen saatiin 64 vastausta, jotka analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin avulla, samaan tapaan kuin ensimmäisen avoimen kysymyksen kohdalla. Pääluokat tiivistivät henkilöstön kouluttautumistarpeet kahteen osa-alueeseen; konkreettiset taidot sekä tietotaito ja kiinnostus digitaalisuuteen.



Kuvio 12: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen: alaluokkien yhdistäminen yläluokiksi ja niiden yhdistäminen pääluokiksi.

Analyysistä käy ilmi, että osaamisen kehittämistä tulee kohdentaa kahden pääteeman ympärille. Nämä ovat konkreettinen osaaminen eri sovellusten ja laitteiden käytössä, mutta myös mediataitojen lisääminen erityisesti tietoturvan ja turvallisen mediankäytön näkökulmasta.

Vastausryhmistä korostui selkeimmin pelaamiseen ja pelikulttuuriin sekä maker -kulttuuriin liittyvän osaamisen kehittäminen.

”Pelitilassa työskentely ja laitteiden hallinta sekä pelien tuntemus.”

”Pelitoiminnot ja niiden liittäminen osaksi muuta nuorisotyötä.”

”Oman työni kannalta eniten hyötyisin ohjelmoinnin ja robotiikan koulutuksesta.”

”Robotiikka, microbits, koodaus ym.”

Toinen teema, jossa tarve osaamisen kehittämiselle nousi huomattavasti esiin, oli sisällöntuottaminen yhdessä nuorten kanssa digitaalisia palveluja ja työkaluja hyödyntäen. Näissä vastauksissa korostettiin erityisesti nuorten osallisuuden ja toimijuuden lisäämistä. Nuoret haluttiin ottaa mukaan aktiivisiksi sisällöntuottajiksi, eikä pelkästään tuottaa työntekijälähtöisesti sisältöjä nuorille.

”Sisällöntuottaminen yhdessä nuorten kanssa.”

”Yhteisen sisällön tuottaminen nuorten kanssa, ei pelkästään sisällön tuottaminen nuorille.”

Saatujen vastausten laajuutta pyrittiin rajaamaan kysymyksenasettelulla siten, että vastaaja pyydettiin mainitsemaan vain yksi osa-alue, jossa he kokivat tarvitsevansa kouluttautumista. Saadut vastaukset olivat kuitenkin hyvin laajoja ja koulutustarpeiden lisäksi niissä tuotiin vahvasti esiin myös sitä, että osaamisen kehittämiselle sekä digitaalisuuden jalkauttamiseen arkeen ei ole varattu riittävästi työaikaa, vaan sen oletetaan hoituvan työn ohessa.

”Miten erilaisia sovelluksia käytetään sujuvasti työpaikan laitteilla. Tämän tulisi ehdottomasti olla osa työaikaa, eikä olettaa, että työntekijä opettelee näitä asioita omalla vapaa-ajallaan. Digitaalisen median käyttöön pitää varata aikaa työpäivän aikana. Esimiehet eivät tunnu ymmärtävän, että digitaalinen työ (suunnittelu, toteutus ja arviointi) vie työaikaa ja on kuormittavaa toteuttaa sekä nuorten parissa tehtyä muuta työtä, että digitaalista nuorisotyötä.”

Vastauksissa tuotiin myös esiin sitä, että oppimista vaikeuttavana tekijänä on työajan riittämättömyyden lisäksi myös työntekijän oma innostuneisuus. Jos työntekijällä ei ole riittävästi kiinnostusta perehtyä digitaaliseen teknologiaan syvemmin, myös uusien taitojen oppiminen ja sisäistäminen on hitaampaa ja vaikeampaa.

”Noo oikeastaan vähän kaikki, ongelma varmaan siinä, että kun en ole kauhean kiinnostunut käyttämään näitä (vaikka tiedän, että pitäisi) niin oppiminen aika hidasta.”

Reflektio osaamisalueen toisessa kysymyksessä haluttiin tarkastella, miten osaamisen kehittämistä on tuettu työnantajan taholta. Joissain vastauksissa oli todella paljon hajontaa, josta voi päätellä, ettei kaikilla vastaajilla ole yhteneväistä tietämystä organisaation tarjoamista mahdollisuuksista osaamisen kehittämiseksi. Vain reilut puolet vastaajista (57 %) kertoi, että heille on tarjottu mahdollisuutta käyttää työaika digitaalisen osaamisen päivittämiseen. Myös vain vähän yli puolet (54 %) vastaajista kertoi, että työyhteisön ja esimiehen kanssa pohdittu, millaista digitaalisen nuorisotyön osaamista tarvitaan. 72 % vastaajista kertoi, että heillä on ollut mahdollisuus osallistua työajalla digitaalisen nuorisotyön koulutuksiin ja jopa 71 % kertoi, että työyhteisölle on järjestetty koulutusta liittyen digitaaliseen nuorisotyöhön ja digitaalisiin palveluihin. Alle puolet vastaajista (47 %) kertoi, että työyhteisön osaamisen kehittämiseksi digitaalisessa nuorisotyössä, oli laadittu suunnitelma.

Erityisesti keskisen aluetyön vastauksissa korostui se, että esimiehen ja työyhteisön kanssa on mietitty yhdessä toimenpiteitä osaamisen kehittämiseksi digitaalisessa nuorisotyössä. Keskisen alueen vastaajat kokivat myös enemmän, että heille oli tarjottu mahdollisuus osallistua koulutuksiin ja kehittämään omaa osaamistaan. Eroavaisuuksia oli myös nuorten kanssa päivittäin työskentelevien sekä esimiesten ja hallinnon välillä. Nuorten kanssa päivittäin työskentelevistä 56 % oli samaa mieltä siitä, että heille on tarjottu mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen työajalla. Esimiehistä ja hallinnon tehtävissä työskentelevistä jopa 77 % koki, että heillä on mahdollisuus käyttää työaika osaamisen kehittämiseen. Myös kokemus siitä, onko työyhteisöille järjestetty koulutusta digitaaliseen nuorisotyöhön liittyen, poikkesi huomattavasti näiden ryhmien välillä. Esimiehistä ja hallinnon työntekijöistä jopa 92 % koki, että koulutusta on järjestetty työyhteisölle, vastaava luku nuorten parissa työskentelevien kesken oli 69 %.

Enemmistö kaikista vastaajista (75 %) koki, ettei kaikilla työyhteisön jäsenillä ole riittäviä taitoja toteuttaa digitaalista nuorisotyötä. Kun tätä väittämää verrattiin koulutustaustaan, huomattiin, että erityisesti sosionomit ja muun pohjakoulutuksen käyneet mieltävät vahvimmin, ettei kaikilla työntekijöillä ole tarvittava osaamista. Jopa 88 % sosionomeista sekä 80 % muun pohjakoulutuksen käyneistä olivat täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että kaikkien työntekijöiden osaaminen on riittävää. Nuoriso- ja vapaa-ajan – ohjaajilla sekä yhteisöpedagogeilla kyseinen luku oli neljäkymmenen prosentin tienoilla. Nuorten kanssa päivittäin työskentelevät myös kokivat vahvasti (79 %), ettei kaikilla työyhteisön jäsenillä ole riittäviä taitoja digitaalisen nuorisotyön toteuttamiseksi. Esimiesten ja hallinnollisten tehtävien parissa työskentelevillä kokemus taitojen riittävyydestä oli jakautunut maltillisemmin, 54 % koki taitojen jakautuneen epätasaisesti työyhteisön sisällä.

On kuitenkin ilahduttavaa huomata, että 65 % kaikista vastaajista koki, että työntekijät jakavat mieluusti digitaalista osaamistaan työyhteisössä muun muassa vertaisoppimisen tai yhteiskehittämisen avulla. Alle puolet vastaajista (45 %) oli kuluneen vuoden aikana osallistunut työajalla koulutukseen, jossa teemana on ollut nuorten digitaaliset kulttuurit tai digitaalisen median ja teknologian hyödyntäminen nuorisotyössä. Taustamuuttujien välisessä vertailussa selkeitä eroavaisuuksia oli havaittavissa pelkästään työtehtävien välisessä vertailussa. Esimiehistä ja hallinnon työntekijöistä 69 % oli osallistunut kuluneen vuoden aikana digitaalisuuteen liittyvään koulutukseen, kun muissa ryhmissä osallistumisprosentti vastasi enemmän kokonaiskuvaa vastaajista.

4.4 Tutkimusvaiheen tulosten tarkastelua

Oulun nuorisopalvelujen henkilöstön suhtautuminen digitalisaation mukanaan tuomiin muutoksiin oli myönteistä ja vastaajat kokivatkin, että digitalisaatio tuo mukanaan positiivisia muutoksia ja mahdollisuuksia. Pawluczuk, Hall, Webster ja Smith (2019) kuvaavat artikkelissaan tutkimusta, jossa haastateltiin 20 englantilaista nuorisotyöntekijää, joiden työnkuvaan digitaalinen nuorisotyö sisältyi. Suurin osa haastatelluista nuorisotyöntekijöistä myönsi, että digitaalisuudella on ollut positiivinen vaikutus heidän työhönsä kuluneiden kymmenen vuoden aikana. Digitaalisen median koettiin myös rikastuttavan niin nuorisotyöntekijöiden kuin nuortenkin luovuutta sekä kommunikointia hyvin vähäisillä kustannuksilla.

Nuorisopalveluiden henkilöstö oli myös samaa mieltä siitä, että digitalisaatio vaikuttaa nuoriin ja tämän takia työntekijöiden tulee olla tietoisia digitalisaation vaikutuksista. Myös valtakunnallisen digitaalisen nuorisotyön kyselyn tulokset olivat samassa linjassa. Lähes kaikki Verken kyselyn vastaajista kertoivat haluavansa pysyä kartalla digitalisaation ja teknologian kehityksestä. Suurin osa kertoi myös olevansa kiinnostunut nuorten digitaalisista kulttuureista. Digitaalisen osaamisen vahvistaminen koettiin yhdeksi nuorisotyön keskeisimmistä tehtävistä. (Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019, 12.)

Digitalisaation koettiin kuitenkin lisäävän työn kuormittavuutta. Erityisesti ne vastaajat, jotka työskentelevät nuorten kanssa päivittäin, kokivat digitaalisen teknologian lisänneen heidän työtaakkaansa. Digiajan peruskoulu – hanke on tutkinut digitalisaation vaikutuksia perusopetuksessa ja kyseisen tutkimuksen tuloksissa havaittiin, että teknologian lisääntyvä käyttö on lisännyt myös opettajien kokemaa kuormittuneisuutta. Digiajan Peruskoulu – hankkeen aineistosta käy ilmi, että reilusti yli puolet opettajista kokee jatkuvan uuden tekniikan tuomisen opetukseen kuormittavana. (Digiajan peruskoulu 2019, 30.)

Nuorisopalveluille tehdyn kyselyn perusteella, erityisesti keskinen sekä eteläinen aluetyö kokivat vahvimmin työn kuormittavuuden lisääntyneen. Työelämänohjaajan kanssa käydyissä keskusteluissa sekä myös Nuorisopalvelujen johtoryhmän palaverissa pohdittiin mahdollisia syitä siihen, miksi kyseiset alueet kokevat kuormittavuuden lisääntyneen enemmän suhteessa muihin alueisiin. Osasyynä kuormittavuudelle saattaa johtua siitä, että kyseiset alueet ovat ensimmäisiä, joihin pelitilat ovat tulleet ja kyseisille alueille on haluttu keskittää enemmän erilaisia pelitoimintoja (LAN – tapahtumat, verkkopeliturnaukset, nuorten peliryhmät ja -valmennukset), jotka vaativat tiettyä osaamista sekä tarpeen päivittää työntekijöiden pelialan osaamista, jotta työskentely pelitilojen ohjaajana sekä pelikulttuurin parissa on ylipäättään mahdollista.

Digitaalinen nuorisotyö miellettiin yhä osittain omaksi erilliseksi osa-alueekseen ja vain vähän yli puolet kyselyn vastaajista koki digitaalisuuden läpileikkaavan kaikkea nuorisotyötä. Erityisesti esimies ja hallinnollisissa tehtävissä olevat vastaajat, olivat selkeimmin sitä mieltä, että digitaalinen nuorisotyö kulkee mukana kaikessa nuorisotyössä. Kyselyn tulosten perusteella voidaan sanoa, ettei työyhteisöissä ole yhteneväistä käsitystä digitaalisesta nuorisotyöstä. Käsitteenä digitaalinen nuorisotyö on suhteellisen uusi ja se on hakenut paikkaansa nuorisotyön kentällä jatkuvasti. Digitaalinen nuorisotyön käsite tuntuu terminä hieman kapealta kuvaamaan

digitalisaation monimuotoisia vaikutuksia nuorisotyön organisointiin ja toteuttamiseen. Jatkossa puhutaankin enemmän nuorisotyön digitalisaatiosta, jolla halutaan laajentaa digitaalisuuden käsitettä nuorisotyössä. (Verke 2019, 12.)

Kyselystä kävi myös ilmi, että työntekijöiden mielestä nuoret tarvitsevat apua digitaalisissa ympäristöissä sekä teknologian käytössä. Vaikka nuoria kutsutaankin ”diginatiiveiksi”, niin todellisuudessa digitaaliset taidot eivät ole riittävällä tasolla. Nykypäivänä vallitsee käsitys siitä, että nuoret toimivat luontaisesti digitaalisessa maailmassa, koska he ovat syntyneet digitaaliseen maailmaan. Emme kuitenkaan voi tuudittautua siihen, että nuoret olisivat jo syntyessään diginatiiveja. On tehty havaintoja siitä, että nuorten yleinen osaaminen tietotekniikan ja internetin hyödyntämisessä on osittain jopa hyvin heikkoa. Nuoret tarvitsevat kasvattajia mediaan liittyvissä asioissa ja ympäristöissä. (Huttunen 2013.)

Diginatiivi – keskustelun jälkimainingeissa on myös herätty ajatukseen siitä, luottavatko nuoret liiaksi internetiin sekä digitaaliseen tekniikkaan. Samalla huolta herättää myös digitaalisuuden mukanaan tuomat uhkat. Osaavatko nuoret toimia turvallisesti digitaalisissa ympäristöissä ja pystytäänkö heitä suojelemaan sopimattomilta sisällöiltä sekä mahdollisesti vaarallisilta henkilöiltä. Koetaan, että nuoria pitäisi opettaa sekä samaan aikaan tarjota kaikille yhtäläiset mahdollisuudet digitaaliseen kokeiluun, mutta aikuisten pitäisi kuitenkin edellä mainittujen lisäksi, myös suojella digitaalisuuden vaaroilta. Kuitenkaan vanhemmat, opettajat ja nuorisotyöntekijät eivät ole vielä sitä sukupolvea, jotka olisivat kasvaneet digitalisoituneessa yhteiskunnassa ja täten oppineet riittäviä digitaalisia taitoja itseään. (Wilkin, Davies & Eynon 2017, 332–333.)

Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019 – kyselyssä yhtenä painopisteenä oli nuorisotyöntekijöiden ja nuorisotyön esimiesten digitaalisen osaamisen kartoittaminen. Vajaa kaksi kolmesta vastaajasta arvioi oman digiosaamisensa tyydyttäväksi ja noin kymmenesosa heikoksi. Osaaminen koettiin vahvimpana sellaisissa sisältötaidoissa, joita tarvitaan niin työssä kuin vapaa-ajalla. Esimerkiksi omaa kriittistä media- ja informaatiolukutaitoa pidettiin pääosin hyvänä tai erinomaisena. Arviot omasta osaamisesta kuitenkin heikkenivät selvästi välinetaidoissa sekä sellaisissa taidoissa, joissa tarvitaan syvempää ymmärrystä digitalisaatiosta ja teknologiasta. (Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019, 40–41.) Niin Verken 2019 vuoden valtakunnallisessa, kuten myös Oulun nuorisopalveluille tehdyssä kyselyssä kävi ilmi, että erityisesti digitaalisten sisältöjen tuottamiseen sekä peli- ja teknologiakasvatukseen liittyvät koulutukset olisivat tällä hetkellä kaikkein tarpeellisimpia.

Kyselyn tuloksista kävi myös ilmi, että Oulun nuorisopalveluissa suurimmat haasteet digitaalisuuden toteuttamiselle olivat tavoitteiden puuttuminen, työajan riittämättömyys sekä puutteet omassa teknisessä osaamisessa. Samat teema nousivat esiin myös valtakunnallisessa kyselyssä, jossa joka kolmas kyselyyn vastanneista esimiehistä ilmoitti, ettei työyhteisössä ole mitään digitaalista nuorisotyötä ohjaavaa suunnitelmaa tai strategiaa. Näissä työyhteisöissä varattiin työntekijöille myös vähemmän työaikaa digitaalisen nuorisotyön tekemiseen sekä huomioitiin digitaalinen nuorisotyö harvemmin työntekijöiden työnkuissa. (Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019, 5.)

Samankaltaiset teemat nousivat esiin myös vuoden 2017 kyselyssä, jossa merkittävimpiä haasteina pidettiin osaamista, tavoitteita ja työaikaa. (Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019, 31.) Esimiehen ja organisaation tuki koettiin myönteisenä tekijänä ja vastaajat kokivat, että tukea digitaalisuuden toteuttamiseen on riittävästi. Myös Verken 2019 vuoden kuntaraportissa tuli ilmi, että työyhteisö koetaan kannustavaksi ja rohkaisevaksi digitaalisen nuorisotyön ja digitaalisen osaamisen kehittämisen suhteen. (Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019, 28.)

Suurin osa nuorisopalvelujen henkilöstöstä koki, että digitaalisuuden ottaminen osaksi nuorisotyötä on vain muutaman työyhteisön jäsenen vastuulla. Digitaalinen kehitys etenee niin kovaa vauhtia, että erilaiset digitaaliset laitteet ja sovellukset tulevat pakostakin yhä enenevin määrin osaksi työyhteisöjen arkea. Tämän takia osaamisen ei tulisi jäädä vain yksittäisten työntekijöiden varaan. Myös Digiajan Peruskoulu – hankkeessa havaittiin, että kuntien myönteisellä suhtautumisella ja digitaalisuuden aktiivisella hyödyntämisellä on yhteys opettajien kokemukseen omasta osaamisestaan. Samalla kävi ilmi, että opettajien myönteistä asennetta ja luottamusta digiosaamiseen tulee tukea vahvemmin, jolloin oppilaiden osaamisen karttuminen ei enää jää yksittäisten opettajien aktiivisuuden tai diginatiivi -luottamuksen varaan. (Digiajan peruskoulu, 48.)

Myös Cohlmeier (2014, 2.) toteaa, että usein suurimmat tekijät, jotka vaikuttavat digitaalisen median mahdollisuuksien kehitykseen, ovat pääsääntöisesti henkilökohtaisia ja yksinkertaisia. Työntekijöiden oma suhtautuminen tekniikkaan, sosiaaliseen mediaan sekä heidän luottamuksensa oman osaamisen riittävyyteen ovat juurikin näitä henkilökohtaisia tekijöitä. Oulun nuorisopalvelujen tuleekin tukea henkilöstöä osaamisen kehittämiseen entistä enemmän, jotta henkilöstön luottamus omaa osaamista kohtaan parane.

Vain puolet kyselyyn vastaajista oli osallistunut vuoden sisään digitaalisuutta koskevaan koulutukseen. Lukema on hyvin pieni, mutta osittain sitä selittää se, etteivät kaikki vastaajat kokeneet kouluttautumisen olevan mahdollista. Verken 2019 kuntakyselyssä tulokset olivat myös hyvin samankaltaisia. Valtakunnallisestikin mitattuna vain noin 40 prosenttia nuorisoalan toimijoista oli osallistunut kuluneen vuoden aikana koulutukseen liittyen nuorisotyön digitalisaatioon. (Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019, 24.) Oulun nuorisopalveluille tehdyssä kyselyssä oli havaittavissa, että osa vastaajista koki, ettei heillä ole tarjottu mahdollisuutta kehittää osaamista työajalla. Oman osaamisen kehittämisen tulee olla jatkuvaa ja työntekijöillä tulee olla lupa käydä koulutuksissa ja kouluttautua. Henkilöstöä tulee myös vastuuttaa osallistumaan koulutuksiin ja etsimään omaan osaamisen suhteuttaen hyödyllisiä koulutuksia. Myös työyhteisöjen tulisi pohtia yhdessä, mitkä ovat ne osa-alueet, joihin heidän työyhteisönä tulee panostaa digitaalisen nuorisotyön saralla.

Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa kävi ilmi, että suurin osa tutkimukseen osallistuneista nuorisotyöntekijöistä oli sitä mieltä, että: *"On ok, olla tietämättä kaikkea digitaalisuudesta"*. Useat vastaajat kuitenkin kokivat myös ahdistusta siitä, että heidän digitaaliset taitonsa eivät ole riittävät ja se aiheuttaa jatkuvia haasteita heidän työhönsä. Osaamisen puutteen pelätään luovan kuilua nuorten ja työntekijöiden välille, joka aiheuttaa epävarmuutta ja turvattomuutta työntekijöiden keskuudessa. (Pawluczuk, Hall, Webster & Smith 2019) Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019 – raportti tuo esiin, että koulutuksella on selkeä yhteys työntekijän asenteisiin, työn tekemiseen ja kehittämiseen. Koulutuksella koetaan olevan merkittävä positiivinen vaikutus niin yksilön taitojen kehittymiseen, mutta myös laajemmin työyhteisön asenneilmapiiriin. (Kuntien nuorisotyön digitalisaatio 2019, 41.)

Verken 2019 vuoden kyselyssä käy myös ilmi, että iällä ja osaamisella on keskinäinen yhteys, mutta kyselyn tulokset eivät kuitenkaan tue sellaista johtopäätöstä, että vain nuoremmat työntekijät olisivat kiinnostuneet kouluttautumaan digiasioissa. Tulokset ennemminkin tukevat päätelmää, että digitaalisen osaamisen kehittämiseen tarvitaan monipuolisia sekä matalan kynnyksen menetelmiä. Esimiehet ovatkin äärimmäisen keskeisessä asemassa siinä, että koulutusta tarjotaan tasapuolisesti kaikille työntekijöille huomioiden samalla yksilölliset tarpeet, kuten työnkuva ja osaamisen taso. (Kuntien nuorisotyön digitalisaatio 2019, 41.)

Digitaalinen osaaminen käsittää hyvin laaja kirjon erilaisia tietoja ja taitoja, eikä kaikkien tarvitse hallita työssään samoja asioita. Osaamisen kehittämisessä tulee jokaisen työntekijän kohdalla huomioida yksilölliset tekijät (ikä, työkokemus ja työnkuva). Mutta erityisesti osaamisen tunnistamisen vaiheessa, tulee myös käydä läpi työntekijän käsitys hänen omasta osaamisestaan ja yhdessä miettiä, mitkä ovat ne erityisen osaamisenalueet, joita hänen tulisi kehittää, jotta niistä olisi hyötyä hänen työtehtäviensä kannalta mahdollisimman paljon. (Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019, 41.)

Koulutuksiin osallistumisen suhteen suurimmat erot oli esimiesten ja hallinnon työntekijöiden sekä päivittäin nuorten kanssa työskentelevien välillä. Esimiehet ja hallinnon työntekijät olivat osallistuneet koulutuksiin huomattavasti useammin. Asetelma kuvastaa selkeästi työyksiköiden arkea ja resurssien riittämättömyyttä. Esimiestehtävissä omaa aikataulua voi suunnitella pidemmälle, eikä siihen juuri vaikuta muiden työntekijöiden menot tai äkilliset poissaolot. Nuorisotaloilla ja nuorten kanssa työskentelevien keskuudessa, koulutukset ja seminaarit ovat niitä asioita, jotka perutaan ensimmäisinä, jos henkilöstössä on vajetta. Asiakastyö nousee aina edelle, mikä on täysin ymmärrettävää palvelujen tarjoamisen kannalta, mutta samalla joudutaan tinkimään myös työntekijöiden osaamisen kehittämisestä.

Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019 – kyselyssä havaittiin, että ne organisaatiot, joissa ei ole selkeää strategiaa nuorisotyön digitalisaation suhteen, hyödyntävät myös vähemmän nuorten mielipiteitä ja palautteita sekä sidosryhmien hyviä käytäntöjä ja tietoa digitalisaation vaikutuksista. Organisaatiot tarvitsevat tavoitteita ja linjauksia digitalisaation edistämiseksi. Toiminnan kehittymisen kannalta keskeisempää on, että työyhteisöissä olisi yhteisesti rakennettu ja jaettu käsitys siitä, mitä nuorisotyön digitalisaatio ja digitaalinen nuorisotyö tarkoittavat oman organisaation näkökulmasta. Mitä vahvemmin koko työyhteisö on mukana prosessissa, sitä paremmin strategiset linjaukset saadaan juurrutettua käytännön toimintaan. (Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019, 41.)

Oulun nuorisopalveluille tehdyn kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että digitaalisen nuorisotyön strategian, osana Digimuutos 2020 – ohjelmaa, tärkein sisällöllinen tavoite on aikaansaada organisaatiolle yhtenäinen käsitys siitä, mitä nuorisotyön digitaalisuus tarkoittaa Oulun nuorisopalveluissa. Kun yhteinen käsitys oululaisesta nuorisotyön digitalisaatiosta on selkeä jokaiselle organisaation työntekijälle, on huomattavasti helpompaa lähteä tarkastelemaan syvemmin osaamisen kehittämistä. Jotta strategiset linjaukset saadaan käytännön tasolle, on

kehittämisosion teemat linjattu ensin nuorisopalveluiden johtoryhmässä, jonka jälkeen prosessiin otettiin mukaan henkilöstöä eri alueilta sekä eri työtehtävistä. Moninaisen kehittämisryhmän avulla saadaan esiin erilaisia näkökulmia, joiden pohjalta strategiaa lähdetään työstämään kehittämisvaiheen työpajassa.

4.5 Kehittämisvaiheen suunnittelu

Tutkimusosion tulokset esiteltiin Digitaaliset palvelut nuorisopalveluissa – työryhmälle syksyn 2019 ensimmäisessä tapaamisessa (2.9.2019). Tulokset herättivät paljon keskustelua ja kyselystä saatu tieto koettiin äärimmäisen tärkeäksi nuorisotyön digitalisaation kehittämistyön kannalta. Työryhmän keskusteluissa tärkeimmiksi teemoiksi nousivat erityisesti työajan riittämättömyys, osaamisen kehittäminen sekä digitaalisen työn suunnitelmallisuus. Digitaaliset palvelut nuorisopalveluissa -työryhmän tapaamisessa päätettiin myös, että tutkimusvaiheen tulokset tulee esitellä Nuorisopalveluiden johtoryhmälle, jotta saatuja tuloksia pystytään työstämään virallisen linjaustenteon jälkeen.

Johtoryhmän tapaamisessa (24.9.2019) tutkimusosion tulokset käytiin läpi ja niiden esittämisen jälkeen käytiin keskustelua siitä, mihin osa-alueisiin tullaan keskittymään jatkotyöstämisen kannalta ensimmäisenä. Tärkeimmäksi koettiin se, että digitaalisen nuorisotyön osaamisen perustaso tulisi ensin määritellä, jotta henkilöstö pystyy vertaamaan omaa osaamistaan vaadittavaan tasoon. Osaamista on kuitenkin hyvin vaikea määritellä tarkkarajaisesti, sillä digitaalisuuden hyödyntäminen nuorisotyössä on varsin moninaista.

Johtoryhmän tapaamisessa tehtiin kuitenkin myös kaksi selkeää linjausta tutkimustulosten pohjalta. Ensimmäisenä linjattiin, että Verken järjestämä Digitaalisen nuorisotyön verkko-opintojen ensimmäinen osio tulee pakolliseksi kaikille niille työntekijöille, jotka työskentelevät nuorten kanssa. Verkko-opinnot tukevat henkilöstön ymmärrystä digitaalisen nuorisotyön käsitteestä, sillä ensimmäisen osion sisältö keskittyy pelkästään tuon käsitteen avaamiseen. Toisena linjauksena oli, että digitaalisuus tulee saada näkyväksi työyhteisöjen arjessa. Tähän alustavana ratkaisuna johtoryhmä ehdotti ”digivarttien” jalkauttamista työyksiköiden tiimi- ja viikkopalaveriinkin. Digivarttien tarkoituksena olisi käydä säännöllisesti läpi digitaalisten

menetelmien hyödyntämistä nuorisotyössä ja tuoda esiin digitaalisuuden moninaisuutta omassa työyhteisössä.

Kehittämisvaiheen työpajan sisällöt suunniteltiin johtoryhmän korostamien osa-alueiden ja linjausten perusteella. Työpajan sisältöjen ja menetelmien suunnittelu tehtiin yhteistyössä opinnäytetyön tilaajien kanssa. Opinnäytetyön työelämänohjaaja sekä kaksi nuorisopalveluiden työntekijää halusivat ottaa vastuun työpajan vetämisestä, toimien fasilitoijina. Suunnittelutapaamisessa miettimään sitä, millä keinoin digitaalisen nuorisotyön perustaso pystyttäisiin ylipäättään määrittelemään. Tutkimusosion tuloksissa nousi vahvasti esiin kokemus siitä, että kaikilla työntekijöillä ei ole samanlaisia valmiuksia eikä osaamista digitaalisen nuorisotyön toteuttamiseksi.

On kuitenkin hyvin haastavaa määritellä se osaamisen perustaso, joka kaikilta työntekijöiltä vaaditaan ja samalla myös määrittää ne toimenpiteet, joilla päämäärään pyritään. Jotta osaamista voidaan määritellä, tulee ensin koko henkilöstöllä olla yhteneväinen näkemys siitä, mitä digitaalisella nuorisotyöllä tarkoitetaan. Työpaja työskentelyn tavoitteeksi asetettiin soveltuvan mallin luominen, jonka avulla työyksiköt voivat lähteä rakentamaan yhteistä käsitystä digitaalisesta nuorisotyöstä omassa työyhteisössä.

4.5.1 Kehittämisvaiheen toteutus

Tutkimuksen tuloksia hyödynnettiin kehittämisvaiheen työpaja – osiossa, joka pidettiin Digitaaliset palvelut nuorisopalveluissa – työryhmälle. Työryhmä koostuu eri alueiden henkilöstöstä, niin työntekijöistä kuin esimiehistäkin, joten työskentelyssä saadaan esiin hyvin erilaisia näkökulmia. Kehittämisvaihe toteutettiin marraskuussa 2019 ja työpajaan osallistui neljätoista työntekijää. Kehittämisvaiheen työpaja toteutettiin dynaamisen fasilitoinnin – menetelmää hyödyntäen.

Dynaaminen fasilitointi on Jim Roughin kehittämä työskentely tapa, joka pyrkii hyödyntämään ryhmän energiaa kahlitsematta ajattelua ennalta määritellyllä työjärjestyksellä tai suorittamisen pakolla. Dynaaminen fasilitointi on nopea tapa synnyttää laadukkaita ratkaisuvaihtoehtoja erilaisten näkemysten vallitessa. Työskentely mahdollistaa jokaisen yksilön osaamisen hyödyntämisen, eikä lopputulos ole riippuvainen yksittäisistä osallistujista. Työskentelyn aikainen

keskustelu mahdollistaa kokonaisuuden kannalta hyvien valintojen synnyttämisen yhteisymmärryksessä. (Möller, Tarpila & Karreinen 2014, 36.)

Dynaamisessa fasilitoinnissa ryhmä käy keskustelua, jonka fasilitaattori kirjaa seinälle neljän otsikon alle. Otsikot ovat faktat, huolet, ydinkysymykset ja ratkaisut. Vaikka yksi otsikoista on ”ratkaisut”, on menetelmän tarkoituksena kuitenkin kuulluksi tuleminen sekä avoin keskustelu ja ymmärryksen luominen. Ratkaisujen kuuluu olla luonteeltaan ensimmäisiä ajatuksia, joita voidaan lähteä myöhemmin työstämään ja löytää lopullisia ratkaisuja. Dynaamisen fasilitoinnin ensisijainen tarkoitus on selkeyttää sitä asiaa, jota fasilitoinnin avulla on lähdetty pohtimaan, ei niinkään suunnitelma ratkaisuja tilanteeseen. Neljä otsikkoa helpottaa aiheeseen keskittymistä, ja edesauttaa keskustelun etenemistä. (Kantojärvi 2012, 95.)

Työpajan aluksi esittelin osallistujille vielä lyhyesti tutkimuksen tuloksia sekä ne nostot, mitä nuorisopalvelujen johtoryhmä toivoi jatkotyöstössä korostettavan. Tämän lyhyen esittelyn tarkoituksena oli viritellä osallistujat teemaan ja palautella mieliin niitä ajatuksia, mistä olimme jo aikaisemmin keskustelleet tulosten läpikäynnin yhteydessä. Tämän jälkeen työpajan vetovastuu siirtyi fasilitaattorille, joka lähti viemään työskentelyä eteenpäin otsikkojen avulla. Fasilitaattori kirjasi keskustelun aikana kaikki esiin tulleet asiat ylös fläppipapereille ja osallistujilla oli mahdollisuus pyytää fasilitaattoria korjaamaan kirjauksia, jos hän oli ymmärtänyt jotain väärin.

Kun työskentely otsikoiden parissa oli saatu siihen pisteeseen, ettei osallistujilla ollut enää mitään lisättävää esiin tulleisiin asioihin, poimittiin kirjatusta asioista kolme tärkeintä teemaa, joiden osalta työstöä jatkettiin Learning Cafe – työskentelyn avulla. Learning cafe tai toiselta nimeltään oppimiskahvila on keskusteluun, tiedon luomiseen ja siirtämiseen tarkoitettu yhteistoimintamenetelmä. (Haukijärvi, Kangas, Knuutila, Leino-Richert & Teirasvuori 2014, 37–38.)

Menetelmä on hyvin yksinkertainen ja siinä keskitytään tiettyjen teemojen tai kysymysten ratkaisuun ryhmässä. Lähtötilanteessa ryhmä jakaantuu pienempiin pöytäkuntiin ja prosessin edetessä pöytäryhmien jäsenet vaihtavat pöydästä toiseen, jolloin uusi ryhmä pohtii aiempia tuotoksia ja mahdollisesti ideoi niitä eteenpäin. Jokaisen teeman/pöytäkunnan käytössä on paperia ja kyniä, joiden avulla ajatuksia ja ideoita pääsee kirjaamaan vapaasti ylös. Keskustelua käydään myös kuuntelemalla ja kommentoimalla siten, että jokainen saa halutessaan äänensä kuuluviin. Lopuksi pöytäryhmät esittelevät lopputulokset kaikille osallistujille. (Haukijärvi, ym. 2014, 37–38.) Learning cafe – työskentelyssä toimenpiteet ja ratkaisuehdotukset haluttiin pitää

mahdollisimman konkreettisina, jotta niitä olisi mahdollisuus oikeasti jalkauttaa työyksiköihin ja nuorisopalvelujen toimintaan.

4.5.2 Kehittämisvaiheen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Kehittämistyössä on aina kyse inhimillisestä toiminnasta, jolloin siinä kysymys on samoista eettisistä säännöistä kuin ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ylipäätään. Tutkimuksen ja kehittämisen kohteena olevien ihmisten on tiedettävä, mitä tutkija tai kehittäjä on tekemässä, mitkä ovat toiminnan tavoitteet ja mikä on heidän roolinsa kehittämistyössä. (Ojasalo, ym. 2009, 48.) Kehittämisvaiheessa on tärkeää, että osallistujilla on tieto siitä, mihin he ovat osallistumassa ja mihin lopputulokseen työskentelyn aikana pyritään. Kehittämisosion työpajan alussa käytiin ryhmän kanssa läpi, mitä työskentelyn aikana oli tarkoitus tehdä ja millaisia keinoja siinä hyödynnetään. Alussa myös kerrattiin osallistujille tutkimuksen taustoja sekä kyselyn tulokset, jotta kaikilla oli mahdollisimman yhtäläiset lähtökohdat työskentelylle.

Kehittämisvaiheessa luotettavuutta voidaan lisätä myös dokumentaation avulla. Kaikki ratkaisut ja valinnat on hyvä kirjata ylös, jotta niihin voidaan palata myöhemmässä vaiheessa. (Kananen 2012, 173.) Työpajan aikana kaikki ajatukset ja ehdotukset kirjattiin ylös kaikkien nähtäville, sillä se on olennainen osa dynaamista fasilitointia. Dokumentoinnista oli erityisesti hyötyä myös siinä vaiheessa, kun työpajan tuloksia käytiin läpi työelämän ohjaajan kanssa. Dokumentointi auttoi myös raportointi vaiheessa, jolloin on tärkeää, ettei aineisto vääristy, vaan pysy mahdollisimman lähellä alkuperäistä.

Kehittämisvaiheessa luotettavuus tarkoittaa myös käyttökelpoisuutta. Ei riitä, että kehittämistoiminnan yhteydessä syntyvä tieto on todenmukaista, vaan sen tulee olla myös hyödyllistä. (Toikko & Rantanen 2009, 122) Oli todella tärkeää, että kehittämisvaiheen työpajatyöskentelyyn osallistui henkilöstöä eri työyhteisöistä, mutta myös eri työtehtävistä. Alueellisen nuorisotyön nuoriso-ohjaajien lisäksi työskentelyyn osallistui henkilöstöä myös työpajoilta, Ohjaamo – toiminnasta sekä hallinnollista ja esimies tehtävistä. Näin saatiin esiin hyvin monipuolista näkökulmaa digitaaliseen nuorisotyöhön liittyen, niin käytännön tasolta kuin organisaation johdostakin.

4.6 Kehittämisvaiheen tulokset ja tulosten tarkastelu

Dynaamisen fasilitoinnin avulla saatiin nostettua jokaisen neljän otsikon alle paljon ajatuksia ja ideoita. Faktat – otsikon alla käytiin keskustelua siitä, että välineistö ja infrastruktuuri ovat niitä tekijöitä, jotka Oulun nuorisopalveluissa ovat parhaimmillaan. Välineistöön on panostettu ja sitä pyritään jatkuvasti uusimaan tarpeiden mukaan. Digitaalisen nuorisotyön osalta ylipäättään koettiin, että henkilöstön ei missään nimessä tule osata kaikkea, mutta tietämys ja kiinnostus digitalisaatiota kohtaan pitäisi jokaisella olla. Yhtä mieltä työpajan keskusteluissa oltiin myös siitä, että nuorisopalvelujen digitalisaatio -suunnitelma tulee kirjoittaa auki, ohjaamaan ja tukemaan työskentelyä.

Suurimpina huolen aiheina pidettiin ehdottomasti sitä, että kaikille työntekijöille ei ole täysin selkeää se, mitä nuorisotyön digitalisaatiolla tarkoitetaan. Osallistujat olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että digitaalisutta on kaiken kaikkiaan vaikea hahmottaa, sillä se on kietoutunut kaikkeen toimintaamme arjessa. Erityisesti digitaalisen nuorisokulttuurin omaksuminen ja ymmärtäminen on vielä haasteellisempaa, sillä se on jatkuvassa muutoksessa. Keskustelussa tuotiin myös esiin huolta siitä, ettei koulutusta aiheeseen ole riittävästi saatavilla eikä siihen ole juurikaan mahdollisuuksia työpajan riittämättömyyden takia. Jonkin verran tuotiin esiin myös sitä näkökulmaa, että koulutuksiin usein hakeutuvat vain ne, jotka ovat aiheesta jo valmiiksi kiinnostuneita, eikä se täten palvele koko henkilöstön osaamisen kehittymistä.

Ensimmäisiä ajatuksina mahdollisista ratkaisuista nousi henkilöstön innostaminen kokeilukulttuuriin. Työpajan osallistujat kokivat, että pelko epäonnistumisesta tai osaamattomuudesta digitaalisten laitteiden ja menetelmien kanssa on nujertanut useiden työntekijöiden innostuksen ja kiinnostuksen oppia uutta. Johtoryhmän linjaus siitä, että Verken verkkokoulutus nuorisotyön digitalisaatiosta on äärimmäisen hyvä ja tarpeellinen jokaiselle. Koulutus antaa paljon erilaisia näkökulmia siihen, mitä mahdollisuuksia digitaalisuus tuo nuorisotyöhön.

Ratkaisuehdotuksissa korostui se, että niin työntekijöillä kuin nuorillakin tulisi olla mahdollisuus päästä konkreettisesti kokeilemaan erilaisia menetelmiä ja yhteisen työskentelyn avulla löytää toimivimmat ja parhaimmat ratkaisut aina nuorisotilan käyttäjiä tai nuorten ryhmän osallistujia ajatellen. Vaikka välineistö koettiin hyväksi, niin tässä vaiheessa tuotiin esiin myös sitä, että

kaikkea ei tulisikaan hankkia jokaiseen yksikköön, vaan välineet ja laitteet voisivat olla liikuteltavia, jonka avulla myös edistettäisiin kokeilukulttuurin käyttöönottoa.

Ydinkysymyksiksi nousivat osaamistason määrittely, ajankäytön priorisointi osaamisen kehittämisessä sekä digitaalisuuden ja nuorisotyön yhteensovittaminen Oulun nuorisopalveluissa. Lisäksi mietittiin myös sitä, mitä digitaalisesta nuorisotyöstä halutaan Oulussa ja mitkä ovat sen tavoitteita. Jotta työpajatyöskentelyn tulokset olisivat mahdollisimman konkreettisia ja ne pystyttäisiin ottamaan käyttöön, haluttiin ydinkysymyksistä nostaa esiin kolme pääkohtaa, joihin nuorisopalveluissa tullaan ensisijaisesti keskittymään. Nämä kolme pääkohtaa nousivat kaikkein tärkeimmiksi toimenpiteiksi digitaalisen nuorisotyön strategiaa ajatellen.

Toimenpiteet digitaalisen nuorisotyön strategian luomiseksi:

1. Määritellään digitaalinen nuorisotyö Oulussa.
2. Kartoitetaan lasten ja nuorten tarpeet.
3. Luodaan uusia tapoja digitaaliseen nuorisotyöhön.

Toimenpiteitä työstettiin työpajassa vielä eteenpäin ja niiden toteutumiseksi ideoitiin ja suunniteltiin konkreettisia tehtäviä. Ensimmäisenä toimenpiteenä oli oululaisen digitaalisen nuorisotyön määrittely. Työpajan aikana syntyi hyvin selkeä näkemys siitä, että kaikkein tärkeintä on pystyä ensin luomaan yhteinen visio siitä, mitä nuorisotyön digitalisaatio on Oulussa. Jotta oululainen digitaalinen nuorisotyö pystytään määrittelemään, tulee ensin tietää, mitä tällä hetkellä jo tehdään, mitä osataan ja mitkä ovat lasten ja nuorten tarpeet ja toiveet. Digitaalista nuorisotyötä ei kuitenkaan pidä eritellä nuorisotyöstä irralliseksi osa-alueeksi. Digitaalinen media ja tekniikka voivat olla nuorisotyön työkalu, toiminto tai sisältö. Digitaalista nuorisotyötä ohjaavat samat arvot, etiikka ja periaatteet, mitä nuorisotyötä ylipäättään. (Developing digital youth work 2018, 38.) Oululaisen nuorisotyön digitalisaation määrittelyssä tulee ehdottomasti hyödyntää Oulun kaupungin nuorisotyön perussuunnitelmaa (NUPS) ja peilata sen tavoitteita ja periaatteita digitaalisuuden kautta.

Toisena toimenpiteenä oli lasten ja nuorten tarpeiden kartoittaminen. Tämän toimenpiteen kohdalla haluttiin erityisesti korostaa sitä, että nuorisotyön on vastattava olemassa olevaan tarpeeseen tai vaihtoehtoisesti tehtävä ennalta ehkäisevää työtä. Digitaalisuus miellettiin usein vain välineeksi, jonka avulla voidaan vastata tarpeeseen. Nämä tarpeet tai päämäärät, joihin nuorisotyön tulee pyrkiä, voivat liittyä esimerkiksi sosiaalisten suhteiden tukemiseen,

eriarvoisuuden vähentämiseen tai mediaturvataitojen opetteluun. Lasten ja nuorten tarpeiden kartoittamisen tulee olla jatkumo, jota toteutetaan päivittäisessä arjessa kohtaamisten kautta.

Kolmantena toimenpiteenä oli uusien toimintatapojen luominen nuorisotyöhön. Tämän toimenpiteen näkökulma oli enemmän henkilöstön osaamisen kehittäminen. Haluttiin pohtia, millaisten menetelmien avulla kiinnostusta ja innostuneisuutta digitalisaatiota kohtaan saataisiin nostettua henkilöstön keskuudessa. Myös Cohlmeier (2014, 3.) toteaa artikkelissaan, että työntekijöiden osaamisalueita voidaan parantaa vasta sitten, kun on pystytty tunnistamaan ja tunnustamaan ne mahdollisuudet, joita digitaalinen media tuo mukanaan. Samalla pitää myös pystyä tiedostamaan nykyiset puutteet ammattilaisten osaamisessa. Kompetenssiin voidaan puuttua suoraan; koulutuksen ja suunnitelmallisuuden avulla.

Työpajassa tuotiin esiin, että henkilöstössä on paljon erityisosaamista digitaalisten laitteiden ja työkalujen suhteen, mutta osaamista ei päästä hyödyntämään, sillä siitä ei olla tietoisia joka työyhteisössä. Koettiin äärimmäisen tärkeäksi, että olemassa oleva tieto ja osaaminen olisi mahdollista löytää yhdestä paikasta. Tämän toteuttamiseksi päädyttiinkin hyvin konkreettiseen ja yksinkertaiseen ideaan, nuorisopalveluiden DigiFoorumin perustamiseen Teams – alustalle. Foorumin tarkoituksena on nostaa esiin osaajia, jotka ovat valmiita viemään sitä oman yksikkönsä ulkopuolelle ja toiminaan myös eräänlaisina mentoreina oman osaamisalueensa suhteen. Kannustamalla ja tukemalla mentorointia työntekijöiden välillä, voidaan auttaa synnyttämään suhteita, jotka ovat hyödyllisiä molemminpuolin, mutta myös organisaation kannalta. Usein myös organisaation sisäisten resurssien hyödyntäminen on kustannustehokkaampaa, kuin ulkoisten resurssien (ulkoiset koulutukset) käyttö ja parantaa myös työntekijöiden välisiä suhteita. (Evans 2017, 9.)

Työpajan osallistujat kertoivat myös, että usein koulutuksista saatu anti ei päädy käytäntöön, sillä vastuu tiedon jakamisesta ja innostamisesta uuden käyttöön on vain koulutukseen osallistujalla. Tähän haluttiin ehdottomasti muutosta ja siihen ratkaisuehdotuksena nousikin ”teematuntien” tai ”digipajojen” pitäminen työyksiköissä. Samankaltainen ehdotus ”digivarttien” pitämisestä nousi myös nuorisopalveluiden johtoryhmässä. Molemmat ryhmät kokivat, että ”digivarteista” saadaan huomattavasti enemmän irti, kun uutta asiaa, laitetta tai menetelmää voi pysähtyä tutkimaan ja opettelemaan tutun työyhteisön kanssa. Myös tutkimusaineistosta kävi ilmi, että työyhteisissä jaetaan mieluusti osaamista, joten myös kyselystä saatu tieto tukee digivarttien aloittamista työyksiköissä.

Työpajan loppuvaiheella käytiin myös keskustelua siitä, että tulisiko digitaaliselle nuorisotyölle saada oma nimetty työntekijä, samaan tapaan kuin esimerkiksi kulttuurisessa nuorisotyössä tai nuorten osallisuutta edistävässä nuorisotyössä. Tällä hetkellä nuorisotalojen pelitiloja koordinoi yksi työntekijä, mutta hänen resurssinsa eivät riitä koko digitaalisuuden haltuun ottoon. Nuorisopalveluissa on menossa suuria mullistuksia myös verkkopalvelujen osalta, sillä vuoden 2020 loppuun mennessä julkaistaan nuorille suunnatut verkkosivustot, joista löytyy kaikki Oulun kaupungin nuorille tarjoamat palvelut. Tällä hetkellä verkkopalvelujen muutostyö on suoritettu kahden hankkeen sekä nuorisopalvelujen yhteisprojektina, mutta hankkeiden päättyessä, sivuston hallinnasta vastaavaa henkilöä ei ole vielä nimetty. Keskustelu päättyi yhteiseen näkemykseen siitä, että nuoripalvelut on jo niin iso toimija, että tarve nimetylle työntekijälle on. Hänen toimenkuvansa voisi koostua, niin koulutusten järjestämisestä ja pitämisestä kuin henkilöstön ja nuorten tarpeiden kartoittamisesta, mutta myös verkkopalvelun koordinoinnista, sisältöjen päivittämisestä ja moderoinnista.

5 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

Tutkimus eteni aikataulussa ja kysely saatiin tehtyä sopivasti ennen henkilöstön kesälomia. Tutkimusvaiheen kyselytulosten läpikäymiselle ja analyysille jäi hyvin aikaa ennen syksyn aikana toteutettua kehittämisosiota. Toimeksiantaja oli äärimmäisen tyytyväinen kyselyn vastaajien määrään, sillä valtakunnallisessa kyselyssä vastauksia Oulun alueelta oli tullut vain reilu kuusikymmentä. Oulun nuorisopalveluiden Digitaalisen nuorisotyön suunnitelmaa, työstettiin samaan aikaan tutkimuksen kanssa ja kyselyn tuloksista saatiinkin arvokasta tietoa siitä millaisena digitaalinen nuorisotyö Oulun nuorisopalveluissa nähdään sekä henkilöstön osaamisen nykytilanteesta.

Muutosten ja kehittämistavoitteiden arvioinnissa on kyse siitä, saavutettiinko toimenpiteillä se, mitä on lähtötilanteessa tavoiteltu. Arvioinnin onnistuminen edellyttää luonnollisesti sitä, että asetetut tavoitteet ovat mitattavia. Kuitenkin vähemmän konkreettisten kehittämistulosten arviointi voi olla vaikeaa ja muutosten mittaaminen haastavaa. (Kananen 2012, 81–82.) Koska Oulun kaupungin nuorisopalveluissa ei ole aikaisemmin kartoitettu henkilöstön osaamista digitaalisessa nuorisotyössä, ei kehittämistyön tuloksia voitu verrata suoraan aikaisempiin tutkimustuloksiin. Vertailua pystyttiin kuitenkin tekemään valtakunnallisten digitaalisen nuorisotyön osaamiskeskus Verken toteuttamien tutkimusten kanssa. Tutkimussuunnitelmaan asetetut tavoitteet toteutuivat ja tutkimuksen kehittämisosiossa saatiin ideoitua konkreettisia toimenpiteitä, juuri niitä, mitä toimeksiantajan toiveena olikin. Se, miten toimenpiteet toteutuvat käytännössä jää jatkossa Digitaaliset palvelut nuorisopalveluissa – työryhmän vastuulle.

Kehittämistutkimuksen suurin anti oli ehdottomasti digitaalisen nuorisotyön nykytilanteen kuvaamisessa. Olemassa olevan työn kuvaaminen ja kehittämisosion toimenpiteet tulevat selkeyttämään digitaalisen nuorisotyön käsitettä Oulun nuorisopalveluissa. Kysely toi myös näkyviin jo olemassa olevaa osaamista, mutta myös eroavaisuuksia alueiden sekä eri työtehtävissä työskentelevien työntekijöiden välillä. Tutkimusosion kyselyn tulosten avulla pystytään suunnittelemaan tarvittavaa lisäkoulutusta.

Kyselyn avulla saadusta informaatiosta tärkeintä oli ehdottomasti se, että henkilöstö selkeästi kaipaa lisää suunnitelmallisuutta nuorisotyön digitalisaatioon. Se, että digitalisaation käsite tulkitaan henkilöstö keskuudessa monella eri tavalla, vaikeuttaa yhtenäistä työskentelyä. Tämän

takia digitaalisen nuorisotyön toteuttaminen vaatii suunnitelmallisuutta ja strategiatyötä. Lauha (2019, 18) kuitenkin toteaa, että jossain vaiheessa digitaalisuudesta tulee niin luonnollinen osa nuorisotyötä, ettei sitä ole enää tarve määritellä erikseen.

Digitaalisuus nuorisotyössä on suhteellisen uusi termi ja teknologiakehityksen edetessä hurjaa vauhtia, on myös työntekijöillä ollut suuret paineet pysyä muutoksen mukana. Digitalisaatiokehitys muuttaa myös jatkuvasti niitä kansalaistaitoja, joita nuorten tulisi hallita, pärjätäkseen itsenäisesti tulevaisuudessa. Se, että nuorisotyöntekijät opettelevat näitä taitoja yhtä aikaa nuorten kanssa on luonut työlle omat haasteensa. Tilanteen voi kuitenkin nähdä myös mahdollisuutena päästä kohtaamaan nuoria tasavertaisesti yhteisen uuden edessä.

Kehittämisosion tulokset haluttiin pitää mahdollisimman yksinkertaisina ja konkreettisina, jotta niitä olisi mahdollisimman helppo viedä työyksiköiden arkeen ja sitä kautta pystyä luomaan yhtenäistä käsitystä nuorisopalveluihin siitä, mitä digitaalisuus nuorisotyössä tarkoittaa. Parhaimmillaan työskentely, erityisesti kehittämisosion työpajassa, johti dialogiseen vuorovaikutukseen, joka edesauttoi suunnitelman tekemistä henkilöstön osaamisen kehittämiseksi digitaalisessa nuorisotyössä parhaimmalla mahdollisella tavalla. Kehittämisosion työpajan ideointia lähdettiin pian työpajan jälkeen viemään käytäntöön ja esimerkiksi ”digivartti” -toiminta sekä osaamisen jakaminen digitaalisilla alustoilla on jo polkaistu käyntiin.

6 YHTEENVETO

Tutkimuksen tuloksista havaittiin, että nuorisotyön digitalisaatioon suhtaudutaan suurimmalta osalta myönteisesti. Digitaalinen media ja teknologia tuo mukanaan uusia mahdollisuuksia sekä positiivisia muutoksia. Digitalisaatio vaikuttaa myös nuoriin, joten henkilöstö kokee, että heidän tulee pysyä ajan tasalla kehityksessä. Vastaajat myös kokevat nuorten tarvitsevan tukea ja ohjausta digitaalisten ympäristöjen sekä teknologian käytön suhteen ja nuorisotyöllä on hyvä mahdollisuus vastata tähän tarpeeseen.

Henkilöstö kokee oman osaamisensa vahvaksi erityisesti media- ja informaatiolukutaidon osalta. Osaaminen arvioitiin heikoimmaksi teknisten välinetaitojen osalta sekä myös niissä osioissa, joissa vaadittiin syvempää ymmärrystä digitaalisesta mediasta ja teknologiasta. Erityisesti digitaalisten nuorisokulttuurien ymmärrys ja tuntemus koettiin osaamisen suhteen heikkona. Niin valtakunnallisten kyselyjen, kuten Oulun nuorisopalveluille suunnatun kyselynkin perusteella osaamista haluttiin kehittää erityisesti peli- ja teknologiakasvatukseen sekä sisällöntuottamiseen liittyen.

Tutkimusosion kyselyssä kävi ilmi, että henkilöstön mielestä suurimmat haasteet nuorisotyön digitalisaatiolle ovat strategian puuttuminen, työajan riittämättömyys sekä puutteet omassa osaamisessa. Nämä haasteet on havaittu myös valtakunnallisesti Digitaalisen nuorisotyön osaamiskeskus Verken teettämässä tutkimuksissa. (Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019, 31.) Yhteisen käsityksen ja strategian olemassa olo on nuorisotyön digitalisaation kehittymisen kannalta ydinasia. Voidaankin todeta, että Oulun nuorisopalvelujen digitaalisen nuorisotyön strategian tärkein tavoite tulee olemaan yhteisen käsityksen luominen siitä, mitä nuorisotyön digitaalisuus on Oulussa.

Kehittämisosion avulla selvitettiin, kuinka työntekijöiden digitaalisen nuorisotyön osaamista voidaan kehittää. Työpajassa etsittiin konkreettisia ratkaisuja sekä malleja, joilla osaamista pystytään kehittämään työyhteisöjen arjessa. Kehittämisosiossa ydinkysymyksiä olivat työntekijöiden osaamistason määrittely, ajankäytön priorisointi osaamisen kehittämisessä sekä nuorisotyön ja digitaalisuuden luonnollinen yhteensovittaminen. Työpaja työskentelyn tuloksena aikaan saatiin kolme toimenpidettä, joiden avulla luodaan strategian nuorisotyön digitalisaatiolle

Oulussa. Nämä toimenpiteet olivat 1) Digitaalisen nuorisotyön määrittely Oulussa, 2) Lasten ja nuorten tarpeiden kartoitus sekä 3) Uusien toimintatapojen luominen digitaaliseen nuorisotyöhön.

Oululaisen nuorisotyön digitalisaation määrittelyssä tulee hyödyntää Oulun nuorisotyön perussuunnitelmaa ja pyrkiä peilaamaan nuorisotyön tavoitteita ja arvoja digitalisaation kautta. Näin digitaalisuudesta ei luoda irrallista osa-aluetta vaan sen linkittyä tiiviisti kaikkeen nuorisotyöhön. Strategian ja yhteisen käsityksen luominen edesauttaa myös digitaalisuuden käsitteen ymmärtämistä ja havaitsemista omassa työssä. Kyselytulosten perusteella kun kävikin selkeästi ilmi, että digitaalisen nuorisotyön käsitettä on vaikea hahmottaa.

Nuorisotyön luonne on, että se vastaa olemassa olevaan tarpeeseen tai vaihtoehtoisesti tekee ennalta ehkäisevää kasvatus- ja ohjaustyötä. Sen takia onkin tärkeää kartoittaa tämän hetkiset tarpeet lasten ja nuorten elämässä, joihin nuorisotyön digitalisaatiolla voidaan vastata. Nämä tarpeet ovat myös nuorisotyön tavoitteiden mukaisia ja niiden täyttämällä pyritään esimerkiksi osallisuuden tukemiseen, eriarvoisuuden vähentämiseen tai mediataitojen opetteluun. Tarvekartoituksen tulee olla jatkuvaa ja sen voi tapahtua ajankohtaisia tutkimustuloksia seuraamalla, mutta erityisesti nuorisotyön ytimessä, päivittäisissä kohtaamisissa nuorten kanssa.

Uusien toimintatapojen luomisella nuorisotyön digitalisaatioon pyritään myös vahvistamaan henkilöstön osaamista. Erilaiset menetelmät luovat innostusta ja aitoa kiinnostusta digitalisaatiota kohtaan. Kun osaamisen kehittämisessä huomioidaan erilaiset tavat oppia ja digitalisaation eri näkökulmat, voidaan työntekijöiden osaamisalueita parantaa. Henkilöstöllä on paljon erityisosaamista digitaalisten menetelmien ja työkalujen suhteen, mutta tätä osaamista ei ole pystytty hyödyntämään riittävän hyvin. Työpajan tuloksena syntynyt ajatus ”digivarteista”, kannustaa työntekijöiden väliseen mentorointiin, jossa uutta asiaa, laitetta tai menetelmää voi rauhassa tutkia oman työyhteisön kanssa ja siten saada kyseinen osa-alue lähemmäksi omaa arjen työskentelyä.

LÄHTEET

Cohlmeyer, D. 2014. Developing a Technology Philosophy for Digital Youth Work. Concept - The Journal of Contemporary Community Education Practice Theory. Vol. 5 No. 1 Spring 2014.

Cohlmeyer, D. 2016. Digitaalisen nuorisotyön tarkoituksen määrittely, ymmärtäminen ja oikeutus. Teoksessa: Lauha, H. & Tuominen, S. (toim.) 2016. Kohti digitaalista nuorisotyötä. Helsinki: Verke, 29–31.

Developing digital youth work - Policy recommendations, training needs and good practice examples, For youth workers and decision-makers. 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union. (<https://publications.europa.eu/s/mNU9>) Haettu: 20.1.2019

Digimuutos 2020 -ohjelma. Oulun kaupunki, Sivistys- ja kulttuuripalvelut. Työdokumentti –luonnos 28.3.2018.

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2014. Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. SAGE Open. (<https://doi.org/10.1177/2158244014522633>) Haettu: 26.1.2020.

Eriksson S., Tuuva-Hongisto S., (2019). Nuorisotyön digitalisaatio 2030 ”Meidän tulisi osata tarjota nuorille työkaluja maailmaan, jota me emme vielä itse tunne.” Teoksessa: Xamk Tutkii 11, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. (<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-192-7>) Haettu: 29.1.2019.

Evans, R. D. 2017. Digital native or digital immigrant? Using intraorganizational resources to develop technological competence among older employees. Development and Learning in Organizations. An International Journal, Vol. 31 Issue: 2, pp.8-9. (<https://doi.org/10.1108/DLO-03-2016-0028>) Haettu 1.7.2019.

Harvey, C. 2016. Screenagers. Using ICT, digital and social media in youth work. A review of research findings from Austria, Denmark, Finland, Northern Ireland and the Republic of Ireland. Ireland: National Youth Council of Ireland. (Koko selvitys: <https://www.youth.ie/wp-content/uploads/2019/03/International-report-final.pdf> ja Screenagers -opas: <http://www.youth.ie/sites/youth.ie/files/Screenagers-Guidance.pdf>) Haettu: 30.12.2019

Haukijärvi, N., Kangas, A., Knuutila, H., Leino-Richert, E. & Teirasvuo, N. 2014. Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Käytännön oppimismenetelmiä opiskelija- ja työelämälähtöiseen opetukseen ja koulutukseen. Turku: Turun Ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 91. (<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165107.pdf>) Haettu: 31.12.2019

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Huttunen, T. 2013. Pohdintaa: Mikä on nuorisotyön rooli mediakasvatuksessa? Blogikirjoitus. (<https://www.verke.org/blog/pohdintaa-mika-on-nuorisotyon-rooli-mediakasvatuksessa/>) Haettu: 27.1.2020.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa - Instituutti Oy.

Jouttimäki, R. 2016. Strateginen suunnittelu, digitalisaatioprosessit ja tuottavuusloikat. Teoksessa Finnish Service Alliance, FSA Teemaryhmä. Sosiaali- ja terveystalouden vuorovaikutteinen johtaminen. Virtaa sosiaali- ja terveystalouden johtamiseen. Näkökulmia vuorovaikutteisuuteen, toimintakykyyn ja digitaalisten ratkaisujen hyödyntämiseen. Lahti: Aldus Oy, 5-8.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134.

Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Helsinki: Talentum.

Key competences for lifelong learning - European Reference Framework 2008. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. (<https://publications.europa.eu/s/mNU8>) Haettu 20.1.2019.

Kiilakoski, T. 2015 Kylmästä lämpimään; Nuorisotyön sumeus. Teoksessa: Kiilakoski, T., Kinnunen, V. & Djupsund, R. 2015 Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 169, 19–25.

Koistinen, A. 2019. Sähköpostikeskustelu henkilöstön määrästä nuorisopalveluissa.

Komonen, K., Suurpää, L. & Söderlund M. (toim.) 2012. Kehittyvä nuorisotyö. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura julkaisuja 128. Helsinki.

Koordinaatti. (<https://www.koordinaatti.fi/fi/753/nuortene%C3%A4m%C3%A4fi.html>) Haettu. 20.5.2019.

Kunnallisen nuorisotyön digitalisaatio 2019.

(<https://www.verke.org/wp-content/uploads/2019/05/Kuntaraportti-2019.pdf>) Haettu. 21.10.2019

Kuntien nuorisotyö. Opetus- ja kulttuuriministeriö. (<https://minedu.fi/kuntien-nuorisotyö>) Haettu. 18.1.2019

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 2011, 23 (2), 138–148. (<https://www.researchgate.net/publication/261723764>) Haettu: 26.1.2020.

Lauha, H. 2019. Puhelinkeskustelu Verken vuoden 2019 kyselyn työstämiseen liittyen suunnittelija Heikki Lauhan kanssa. Lauhan vastuualueeseen Verkessä kuuluu tutkimus- ja julkaisutoiminta, erityisesti digitalisaatio yhteiskunnallisena ilmiönä sekä digitaalisen nuorisotyön strateginen kehittäminen. Keskustelu käyty: 9.4.2019.

Lauha, H. 2016. Nuorisotyö osana yhteiskunnan digitalisoitumista. Teoksessa: Lauha, H. & Tuominen, S. (toim.) 2016. Kohti digitaalista nuorisotyötä. Helsinki: Verke, 19–24.

Lauha, H. & Nölvak, K. 2019. Digitalisaatio ja nuorisotyö. Helsinki: Verke & Eesti Noorsootöö Keskus (ENTK).

Lauha, H. & Tuominen, S. (toim.) 2016. Kohti digitaalista nuorisotyötä. Helsinki: Verke.

Määttä, M. & Tasanko, P. 2010. Nuorisotyön tehtävä ohjelma(yhteis)kunnassa. Teoksessa: Komonen, K., Suurpää, L. & Söderlund M. (toim.) 2012. Kehittyvä nuorisotyö. Helsinki: Nuorisotutkimus-verkosto / Nuorisotutkimusseura julkaisuja 128, 23–35.

Möller A., Tarpila J-E. & Karreinen L. 2014. Kaupunkilasten raati – käsikirja. Helsingin kaupunkisuunnitteluvirasto & Helsingin kaupunginkanslia.

Nuortenideat.fi –verkkopalvelu (<https://www.nuortenideat.fi/fi/tietoa-palvelusta/tietoa-palvelusta/>)
Haettu: 25.5.2019

Nuorten Netti, Mannerheimin Lastensuojeluliitto. (<https://www.nuortennetti.fi/>) Haettu 25.5.2019.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009 Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOYpro Oy.

Pawluczuk, A., Hall, H., Webster, G. & Smith, C. 2019. Digital youth work: youth workers' balancing act between digital innovation and digital literacy insecurity. (<http://InformationR.net/ir/24-1/isic2018/isic1829.html>) Haettu: 26.1.2020.

Pelastakaa Lapset ry. Netari – toiminta. (<https://www.pelastakaalapset.fi/tyomme-kotimaassa/nuorisotoiminta/netari/>) Haettu: 20.6.2019.

Ruotsalainen, L. 2003. Nuorisotyö median myrskyssä. Teoksessa: Kangas, S. & Kuure, T. (toim.) Teknologisoituva nuoruus. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura julkaisuja 33. Helsinki, 47-51.

Salmenkivi, S. 2012. Digitaalitodellisuus – seuraava murros on täällä. Helsinki: Talentum.

Salojärvi, S. 2009. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen. Teoksessa: Helsilä, M. & Salojärvi, S. (toim.) Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum, 143-172.

Some ja nuoret 2019. Suomessa asuvien 13–29 -vuotiaiden nuorten sosiaalisen median palveluiden käyttäminen ja läsnäolo, 2019. Ebrand Group Oy & Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelut. (<https://www.ebrand.fi/somejanuoret2019/>) Haettu: 10.4.2019.

Tanhua-Piironen, E., Kaarakainen, S-S., Kaarakainen, M-T., Viteli, J., Syvänen, A. & Kivinen, A. 2019. Digiajan peruskoulu. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 6/2019.

Tietoa, tukea, tekemistä - Nuorisotyötä Oulussa. Oulun kaupungin nuorisotyön perussuunnitelma – NUPS. Oulun sivistys- ja kulttuuripalvelut. 2017. (<https://www.ouka.fi/oulu/nuoret/nuorisoty-oulussa>) Haettu: 18.1.2019.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Tuominen, E. A. O. 2016. Digitalisaation määrittelyä. Teoksessa Finnish Service Alliance, FSA Teemaryhmä. Sosiaali- ja terveystieteiden vuorovaikutteinen johtaminen. 2016. Virtaa sosiaali- ja terveystieteiden johtamiseen. Näkökulmia vuorovaikutteisuuteen, toimintakykyyn ja digitaalisten ratkaisujen hyödyntämiseen. Lahti: Aldus Oy, 32-33.

Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma vuosille 2017–2019. Opetus- ja kulttuuriministeriö. (<https://minedu.fi/paatos?decisionId=0900908f805648d1>) Haettu: 13.3.2019.

Verke 2017. Digitaalinen nuorisotyö. Materiaalia nuorisotyön ja sosiaalialan opiskelijoita kouluttaville lehtoreille. (<https://www.verke.org/wp-content/uploads/2017/12/Digitaalinen-nuorisoty%C3%9C-Materiaali-lehtoreille-Verke-07122017.pdf>) Haettu: 30.12.2019.

Verke 2019. Mitä nuorisotyön tulisi tietää? Havaintoja teknologisoituvasta maailmasta. Helsinki.

Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez S. & Van den Brande, G. 2016. DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model.

Luxembourg Publication Office of the European Union. (<https://publications.europa.eu/s/mNVa>)
Haettu 20.2.2019.

Väestöliitto. Nuorten sivut. (<http://www.vaestoliitto.fi/nuoret/>) Haettu 20.6.2019.

ZEF Arviointikone. 2015. Käyttöohje. (<https://docplayer.fi/3838796-Zef-arviointikone-kayttoohje.html>) Haettu: 19.8.2019.

Wilkin, S., Davies, H. & Eynon, R. 2017. Addressing digital inequalities amongst young people: conflicting discourses and complex outcomes. Oxford: Oxfrodin Yliopisto. Oxford Review of Education, VOL. 43, NO. 3, 332–347.

Digitaalinen nuorisotyö Oulun nuorisopalveluissa - henkilöstön osaamisen kartoittaminenTaustatiedot:

Työkokemus Oulun kaupungin nuorisopalveluissa vuosina

- alle 1
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- yli 15

Koulutustausta

- nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja (2. aste)
- yhteisöpedagogi (AMK)
- sosionomi (AMK)
- Muu

Alue, jossa työskentelen tällä hetkellä

- Pohjoinen
- Itäinen
- Keskinen
- Eteläinen
- Keskitetyt palvelut (sis. Byströmin Ohjaamo, työpajat)

Työtehtävät

- Toimin esimies- tai hallintotehtävissä (en kohtaa nuoria työssäni päivittäin).
- Työskentelen nuorten kanssa päivittäin.

Osaamisalue 1: Yhteiskunnan digitalisaatio

Miten seuraavat väittämät kuvaavat omaa suhtautumistasi digitaaliseen mediaan ja teknologiaan? (Väittämät arvioidaan asteikolla 1-5.)



1. Tiedostan, että yhteiskunta muuttuu jatkuvasti digitalisaation myötä.
2. Digitalisaatio tuo mukanaan positiivisia muutoksia ja mahdollisuuksia.
3. Digitalisaatio muokkaa työelämää huonompaan suuntaan.
4. Digitalisaatio luo eriarvoisuutta yhteiskunnassa.
5. Haluan pysyä mukana muutoksessa ja seuran jatkuvasti digitalisaation uusia tuulia.
6. Haluan käyttää paljon aikaa, jotta osaan käyttää uusia digitaalisia laitteita ja sovelluksia.
7. Digitaalisen teknologian kehitys tekee työstäni kuormittavampaa/lisää työtaakkaa.

Miten seuraavat väittämät kuvaavat omaa suhtautumistasi digitaaliseen nuorisotyöhön? (Väittämät arvioidaan asteikolla 1-5.)



1. Haluan olla ajan tasalla nuorten suosimista digitaalisista palveluista.
2. Digitalisaatio vaikuttaa nuoriin, joten minun tulee olla tietoinen niistä vaikutuksista.
3. Digitaalinen nuorisotyö on oma erillinen osa-alue nuorisotyössä.
4. Nuorisotyön pitää olla vahvemmin mukana digitaalisissa ympäristöissä.
5. Digitaalista nuorisotyötä on vaikea hahmottaa.
6. Digitaalisuus tarjoaa hyviä välineitä nuorisotyöhön.
7. Nuorisotyön tulee tarjota muuta toimintaa digitaalisuuden tilalle.
8. Nuoret tarvitsevat apua digitaalisissa ympäristöissä tai teknologian käytössä.

Mitä digitaalinen nuorisotyö on sinun mielestäsi? (avoin kysymys)

Osaamisalue 2: Digitaalisten toimintojen suunnittelu ja arviointi

Miten seuraavat väittämät kuvaavat työyhteisöäsi? (Väittämät arvioidaan asteikolla 1-5.)



A horizontal scale from 1 to 5. Above the scale is a blue oval containing the text 'ZEF'. Below the scale, the number 1 is labeled 'täysin eri mieltä' and the number 5 is labeled 'täysin samaa mieltä'. The numbers 2, 3, and 4 are placed between the labels without text.

1. Meillä on työyhteisössä yhteinen käsitys, mitä digitaalinen nuorisotyö työssämme on.
2. Olemme työyhteisössä jakaneet selkeät vastuut digitaalisen työn suhteen.
3. Suhtaudumme työyhteisössä myönteisesti digitaalisen nuorisotyön kehittämiseen.
4. Digitaaliset ympäristöt nuorisotyössä ovat osa työyhteisön arkea.
5. Käytämme yhteistä työaikaa digitaalisten toimintojen suunnitteluun ja arviointiin.
6. Muutama työyhteisön jäsen huolehtii digitaalisuuden toteutumisesta.
7. Digitaalinen nuorisotyö näkyy arjessa pelkästään sosiaalisen median hyödyntämisenä.

Miten seuraavat väittämät kuvaavat digitaalisen nuorisotyön suunnittelua työssäsi? (Väittämät arvioidaan asteikolla 1-5.)



A horizontal scale from 1 to 5. Above the scale is a blue oval containing the text 'ZEF'. Below the scale, the number 1 is labeled 'täysin eri mieltä' and the number 5 is labeled 'täysin samaa mieltä'. The numbers 2, 3, and 4 are placed between the labels without text.

1. Tiedän, mitä minulta odotetaan digitaalisen nuorisotyön osalta (organisaation, esimiehen antamat tavoitteet)
2. Työyhteisö on luonut omat tavoitteet digitaaliselle nuorisotyölle.
3. Olen asettanut itselleni omia tavoitteita digitaalisen nuorisotyön osalta.
4. Työyhteisössä käytetään digitaalista mediaa ja teknologiaa satunnaisesti, sen enempää suunnittelematta.
5. Osaan suunnitella toimintoja sekä valita oikeat laitteet/laitteet nuoren iän ja osaamistason mukaisesti.
6. Tarjoamme nuorille mahdollisuuden osallistua digitaalisen nuorisotyön suunnitteluun ja käytännön toteutuksiin.

Mitkä ovat mielestäsi merkittävimpiä tekijöitä, jotka vaikeuttavat digitaalisen nuorisotyön toteuttamista työssäsi? (Väittämät arvioidaan asteikolla 1-5.)



1. Digitaaliselle nuorisotyölle ei ole asetettu selkeitä tavoitteita.
2. Työaika ei riitä digitaalisen nuorisotyön toteuttamiseen.
3. En tunne nuorten digitaalisia kulttuureja tarpeeksi hyvin.
4. Tekninen osaamiseni ei ole riittävää.
5. Käytettävissäni ei ole riittävää välineistöä.
6. Käytettävissäni ei ole riittävää infrastruktuuria (esim. hidas verkkoyhteys, ei mobiilidatayhteyttä).
7. Digitaalisen median ja teknologian käyttäminen ei tuo nuorisotyöhön lisäarvoa.
8. Esimieheni ei tue digitaalisen median ja teknologian käyttöä nuorisotyössä.
9. Organisaationi ei tue digitaalisen median ja teknologian käyttöä nuorisotyössä.

Osaamisalue 3: Informaatiolukutaito

Miten seuraavat väittämät kuvaavat osaamistasi? (arviointi asteikolla 1= osaaminen heikkoa, 2 = osaaminen tyydyttävää, 3 = osaaminen hyvää, 4 = osaaminen erinomaista)

1. Työntekijänä osaan hakea ja löydän luotettavaa tietoa eri aihealueisiin liittyen.
2. Osaan arvioida tiedon luotettavuutta ja tunnistan luotettavan lähteen.
3. Osaan ohjata nuoria luotettavan tiedon pariin.
4. Osaan perustella nuorelle, milloin tieto on luotettavaa, puolueetonta ja ajantasaista.
5. Osaan järjestää, säilyttää ja vastaanottaa tietoa digitaalisissa ympäristöissä (sähköposti, pilvipalvelut, yms.)
6. Hallitsen tiedon hyödyntämiseen liittyvät näkökulmat (mm. tekijänoikeudet tietoa jaettaessa).

Tunnetko nuorille suunnattuja tietopohjaisia verkkosivustoja ja miten hyödynnät niitä työssäsi? (Vastausvaihtoehdot: 1. En tiedä palvelua, 2. Tiedän palvelun, mutten osaa hyödyntää sitä työssäni, 3. Käytän palvelua satunnaisesti ja yksipuolisesti (tiedon hankinta itselle), 4. Käytän palvelua säännöllisesti ja monipuolisesti (tiedon hankintaan, nuorten ohjaamiseen, vanhempien tiedottamiseen, yms))

- NettiNappi.fi –verkkosivusto
- Nuorten Elämä.fi –verkkosivusto
- Nuorten Ideat.fi –verkkosivusto
- Nuorten Väestöliitto –verkkosivusto
- Nuorten Netti, MLL –verkkosivusto
- Netari.fi –verkkosivusto

Osaamisalue 4: Viestintä

Miten seuraavat väittämät kuvaavat osaamistasi? (arviointi asteikolla 1= osaaminen heikkoa, 2 = osaaminen tyydyttävää, 3 = osaaminen hyvää, 4 = osaaminen erinomaista)

1. Tiedän mitä palveluja nuoret käyttävät.
2. Ymmärrän digitaalista nuorisokulttuuria ja sen vivahteita viestinnässä (esim. meemi - kuvien alkuperäinen merkitys, emojiin vaihtoehtoinen merkitys, sanonnat ja henkilöt Fortti, streak, Niilo22, direktiä, lit)
3. Osaan käyttää nuorten suosimia digitaalisen viestinnän palveluja työssäni.
4. Osaan hyödyntää digitaalisen viestinnän välineitä eri kohderyhmien kanssa (vanhemmat, yhteistyökumppanit, nuoret)
5. Olen tietoinen digitaalisen viestinnän mukanaan tuomista lieveilmiöistä ja huomioin ne työssäni (vihapuhe, nettikiusaaminen, grooming).
6. Kannustan nuoria osallistumaan ja vaikuttamaan verkossa (nuorille suunnattuja vaikuttamiskanavia, mm. nuortenideat)

Mitä digitaalisen viestinnän sovelluksia tunnet ja miten hyödynnät niitä työssäsi nuorten kanssa? (Vastausvaihtoehdot: 1. En tiedä palvelua, 2. Tiedän palvelun, mutten osaa hyödyntää sitä työssäni, 3. Käytän palvelua työssäni satunnaisesti ja yksipuolisesti, 4. Käytän palvelua työssäni säännöllisesti ja osaan hyödyntää sen mahdollisuuksia monipuolisesti)

- Facebook
- Instagram
- Snapchat
- Pikaviestimet; Whatsapp/Messenger
- Videokeskustelut; mm. Skype, Discord
- Keskustelufoorumit; mm. Jodel, Ylilauta
- Chat -palvelut (mm. Byströmin chat, Netari)

Osaamisalue 5: Digitaalinen luovuus

Tunnetko tai hyödynnätkö alla olevia sovelluksia/toimintoja työssäsi? (Vastausvaihtoehdot: 1. En tiedä palvelua, 2. Tiedän palvelun, mutten osaa hyödyntää sitä työssäni, 3. Käytän palvelua työssäni satunnaisesti. Tarjoan nuorille mahdollisuuden kokeiluun, mutta en osaa ohjata heitä, 4. Käytän palvelua työssäni säännöllisesti, osaan hyödyntää sitä monipuolisesti ja pystyn ohjaamaan nuoria palvelun käytössä.)

- PC -pelit (Counter Strike, Fortnite, yms)
- Konsoli -pelit (FIFA, NHL, yms)
- Pelien yhteisöpalvelut (Steam, PS Network)
- Lisätyn todellisuuden hyödyntävät pelit (Pokemon Go, Zombies, Run! yms)
- Kyselytyökalut (Kahoot!, Quizizz)
- Paikkatietopalvelut (Action Track, Seppo io)
- Sisällön tuottamisen palvelut (WordPress, Blogger, One Drive, Padlet, Pinterest)
- Video- ja streamauspalvelut (YouTube, Twitch, Vimeo) (Vaihtoehtokysymys)
- Kuvien ja videoiden editointiohjelmat (Canva, Adobe Premiere/ Photoshop)

- Maker - kulttuuri (LittleBits, koodaaminen, robotiikka)

Osaamisalue 6: Turvallisuus

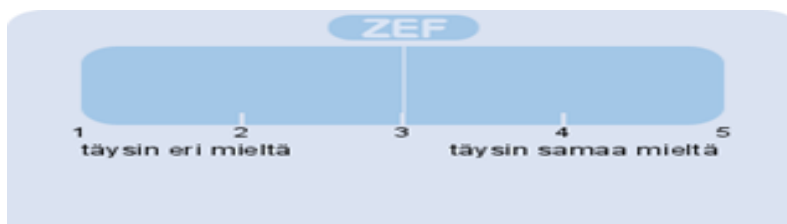
Miten seuraavat väittämät kuvaavat omaa työskentelyäsi? (Väittämät arvioidaan asteikolla 1-5.)



1. Osaan keskustella nuoren kanssa yksityisyyden suojasta digitaalisissa palveluissa.
2. Osaan ohjata nuorta digitaalisten palvelujen turvalliseen käyttöön liittyvissä asioissa.
3. Mielestäni nuoret osaavat toimia digitaalisissa ympäristöissä turvallisesti.
4. Olen tietoinen yleisimpien digitaalisten palvelujen käyttöehdoista (mm. ikärajat ja tietojen tallennus).
5. Noudatan palveluiden/sovellusten ikärajoja nuorten kanssa tehtävässä työssä.
6. Pyrin aina jakamaan turvallista ja luotettavaa tietoa.
7. Osaan toimia nuorisotyöntekijän roolissa, myös digitaalisissa palveluissa.
8. Olen tietoinen digitaaliseen turvallisuuteen liittyvistä laeista ja asetuksista.
9. Olen tietoinen organisaation tietoturvaan liittyvistä ohjeistuksista.

Osaamisalue 7: Reflektio

Miten seuraavat väittämät kuvaavat omaa osaamistasi ja sen kehittämistä? (Väittämät arvioidaan asteikolla 1-5.)



1. Koen, että osaamiseni on riittävällä tasolla ja monipuolista.
2. Kehitän digitaalisen nuorisotyön osaamistani omalla ajallani.
3. Osaamiseni digitaalisessa nuorisotyössä on kehittynyt viime vuosina.
4. Tarvitsen jatkuvaa kouluttautumista pystyäkseen toteuttamaan digitaalista nuorisotyötä monipuolisesti.
5. Olen valmis käyttämään aikaa uuden oppimiseen.
6. Pohjakoulutukseni on antanut minulle tarvittavat tiedot digitaalisesta nuorisotyöstä.
7. Pystyn arvioimaan digitaalista osaamistani, suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin.
8. Tiedostan, missä osa-alueissa kaipaan lisää kouluttautumista.

Mainitse yksi digitaalisen nuorisotyön osa-alue, missä tarvitset eniten kouluttautumista? (avoin kysymys)

Miten osaamisen kehittämistä on tuettu työnantajan taholta? (Väittämät arvioidaan asteikolla 1-5.)



1. Minulle on tarjottu mahdollisuus käyttää työaika digitaalisen osaamisen päivittämiseen (mm. täydennyskoulutus, messut, seminaarit, vertaisoppiminen, yms).
2. Olemme työyhteisön ja esimiehen kanssa pohtineet, millaista digitaalisen nuorisotyön osaamista tarvitsemme?
3. Minulle on tarjottu mahdollisuus osallistua työajalla koulutuksiin, liittyen digitaalisuuteen nuorisotyössä.
4. Työyhteisölle on järjestetty koulutusta liittyen digitaaliseen nuorisotyöhön ja digitaalisiin palveluihin.
5. Työyhteisön osaamisen kehittämiseksi digitaalisessa nuorisotyössä, on laadittu suunnitelma.
6. Kaikilla työyhteisöni jäsenillä on riittävät taidot digitaalisen nuorisotyön toteuttamiseksi.
7. Työntekijät jakavat mieluusti digitaalista osaamistaan työyhteisössä (vertaisoppiminen, yhteiskehittäminen).

Oletko osallistunut viimeisen vuoden aikana työajallasi koulutukseen liittyen nuorten digitaalisiin kulttuureihin tai digitaalisen median ja teknologian käyttöön nuorisotyössä?

1. Kyllä
2. En